

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**Харківська національна академія міського господарства**

**В.І.Шевченко**

## **ПРАВОВІ ПИТАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

Навчальний посібник  
для студентів вищих закладів освіти

Харків – ХНАМГ – 2004

Шевченко В.І. Правові питання охорони праці. Навч. посібник. – Харків: ХНАМГ, 2004. – 184 с.

Рекомендовано МОН України як навчальний посібник для студентів вищих закладів освіти, рішення № 2386 від 10.11.2004 р.

Розглянуто сучасний стан законодавчих і нормативно-правових актів про охорону праці, що стосуються законодавчої та нормативно-правової бази; державних гарантій охорони праці; управління та нагляду за охороною праці на виробництві; навчання з питань охорони праці; розслідування та обліку нещасних випадків у різних умовах діяльності, професійних захворювань та аварій; стимулювання охорони праці та відповідальності за її порушення.

Навчальний посібник відповідає програмі спеціальної дисципліни “Правові питання охорони праці”, що викладається на спеціалізації “Охорона праці в будівництві”, і може бути використаний для вивчення розділу “Правові й організаційні питання охорони праці” нормативної дисципліни “Основи охорони праці” студентами вищих навчальних закладів.

Рецензент	Шапка О.В., завідувач кафедри охорони праці та навколишнього середовища Української державної академії залізничного транспорту, професор, д-р техн. наук;
-----------	---

	Беліков А.С., д-р техн. наук, професор кафедри „Безпека життєдіяльності” Придніпровської державної академії будівництва та архітектури
--	--

ISBN № 966-695-064-2

## ВСТУП

**Охорона праці** – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних та лікувально-профілактичних заходів і засобів, спрямованих на збереження здоров'я і працездатності людини в процесі трудової діяльності.

Прийнятий Верховною Радою і підписаний Президентом України в 1992 р. Закон “Про охорону праці” вперше визначив відповідальність держави за безпеку й гігієну праці, сформулював національну політику в сфері захисту інтересів як найманих працівників, так і роботодавців у трудовому процесі, реалізував конституційне право людини на безпечні та здорові умови праці в процесі трудової діяльності, став потужним імпульсом для реформування всієї системи управління охороною праці в країні.

Рівень безпеки трудового процесу в першу чергу залежить від стану його правового забезпечення, тобто від якості та повноти розробки відповідних законодавчих та нормативно-правових актів. В Україні приділяється багато уваги питанням нормативно-правового забезпечення охорони праці. Сьогодні в державі діє 2061 нормативно-правовий акт з охорони праці, без урахування санітарних норм і правил, стандартів ССБП.

Разом з тим у зв'язку з прагненням України приєднатися до Європейського Союзу (ЄС), необхідна адаптація наших законодавчих та нормативно-правових актів про охорону праці до директив і стандартів ЄС. У першу чергу треба переглянути концепцію щодо нормотворчого процесу з питань охорони праці в нашій країні.

З часів введення в дію першого закону “Про охорону праці” в Україні спостерігається стійка тенденція зниження виробничого травматизму як взагалі, так і зі смертельними наслідками (табл.1).

Таблиця 1 – Динаміка виробничого травматизму в Україні

<b>Рік</b>	<b>Загальна кількість нещасних випадків</b>	<b>Кількість смертельних нещасних випадків</b>
1993	111627	2334
1994	94224	2279
1995	80450	2195
1996	64775	1900
1997	54510	1646
1998	50872	1551
1999	39844	1388
2000	34288	1325
2001	30992	1399
2002	26168	1285
2003	24847	1230
Разом	612597	18532

Безумовно, на зменшення показників виробничого травматизму впливає в першу чергу падіння обсягів виробництва та зменшення чисельності працюючих. Але в той же час це і результат реалізації принципів державної політики в галузі охорони праці, підвищення ефективності державного нагляду в усіх сферах економічної діяльності.

Основні причини нещасних випадків – порушення технологічного процесу, трудової та виробничої дисципліни, незадовільне утримання і недоліки в організації робочих місць, незадовільна організація виконання робіт, невикористання засобів індивідуального захисту. Більше половини нещасних випадків трапляється через так званий “людський фактор”.

В Україні намітилася тенденція до відновлення виробництва, але з використанням застарілого, зношеного устаткування, яке не відповідає вимогам безпеки праці. Більшість працюючих втратила професійні навички або не має відповідної кваліфікації, нехтує правилами безпеки, порушує трудову і технологічну дисципліну. Внаслідок цього понад 25 тисяч працівників щороку травмуються на виробництві і близько 1300 з них гинуть.

У реалізації державної політики щодо покращення умов і охорони праці, запобігання виробничому травматизму особливу роль відіграє

охорона праці як система, спрямована на забезпечення належного рівня безпеки праці та виробничого середовища. Першочергове завдання тут – змінити становлення як роботодавця, так і самого працівника до проблем, пов'язаних з безпекою праці, підвищити рівень освіти посадових осіб і спеціалістів усіх рівнів з охорони праці. Професійна освіта призначена забезпечити майбутнього спеціаліста знаннями, уміннями і навичками безпечної професійної діяльності. Випускник вищого навчального закладу повинен вміти використовувати закони та інші нормативно-правові акти, чинну галузеву нормативно-технічну документацію тощо.

Фахівці, які готуються у ВНЗ із спеціалізацій з охорони праці, крім нормативних дисциплін “Безпека життєдіяльності”, “Основи охорони праці” і “Охорона праці в галузі”, вивчають низку спеціальних дисциплін з різних аспектів охорони праці, в тому числі “Правові питання охорони праці”. Ця дисципліна призначена для поглибленого ознайомлення з нормативно-правовою базою охорони праці, що складає основу правового забезпечення соціально-виробничої діяльності, здорових та безпечних умов праці і нормального клімату в трудовому колективі.

## **Розділ 1. Законодавча та нормативна база охорони праці**

### **1.1. Законодавчі акти з охорони праці**

Основою законодавства України про охорону праці є **Конституція України**, яка гарантує громадянам право на належні, безпечні й здорові умови праці згідно зі статтею 43, право всіх працюючих на щотижневий відпочинок та щорічну оплачувану відпустку, а також на скорочений робочий день для окремих професій та виробництв і скорочену тривалість роботи в нічний час.

Конституція встановлює також право громадян на соціальний захист щодо забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності (ст.46), охорону здоров'я, медичну допомогу та медичне

страхування (ст.49) та інші права громадян, у тому числі право на охорону праці.

Основним законодавчим документом в галузі охорони праці є **Закон України “Про охорону праці”**. Він містить основні засади реалізації конституційного права працюючих на охорону їх життя і здоров’я у процесі трудової діяльності, на безпечні й нешкідливі умови праці, встановлює єдиний порядок організації та управління охороною праці в Україні.

Всі інші законодавчі й нормативні акти з охорони праці мають відповідати не тільки Конституції, але і цьому Закону.

Суттєвим документом з охорони праці є **Кодекс законів про працю (КЗпП) України**, який діє з 01.06.1972р. з багатьма змінами та доповненнями за минулий період. Правове регулювання охорони праці в КЗпП розглядається не тільки в главі XI “Охорона праці”, але і в ряді інших глав - “Трудовий договір”, “Робочий час”, “Час відпочинку”, “Праця жінок”, “Праця молоді”, “Професійні спілки”.

**“Основи законодавства України про охорону здоров’я”** вирішують спільні питання із Законом “Про охорону праці”. Вони ставлять завдання забезпечення високої працездатності і довголітнього активного життя всього населення країни, усунення чинників, що негативно впливають на здоров’я, попередження та зниження можливості захворювання, інвалідності й смертності. Цей документ передбачає встановлення єдиних санітарно-гігієнічних вимог до організації виробничих процесів, а також до якості машин, устаткування, обладнання, будинків та об’єктів, що можуть шкідливо впливати на здоров’я людей (ст.28). Передбачається проведення обов’язкових медичних оглядів осіб певних категорій (ст.31), розглядаються правові механізми медико-санітарної експертизи втрати працездатності (ст.69).

**Закон України “Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення”** декларує обов’язковість гігієнічної

регламентації небезпечних та шкідливих чинників фізичної, хімічної і біологічної природи в середовищі життєдіяльності людини та їхньої державної реєстрації (ст.9). Він встановлює вимоги щодо проектування, будівництва, розробки, виготовлення і використання нових засобів виробництва та технологій (ст.15), гігієнічні вимоги до атмосферного повітря в населених пунктах, виробничих та інших приміщеннях (ст.19) тощо.

Відповідно до Конституції України і Закону “Про охорону праці” розроблено та введено в дію з 01.04.2001 р. **Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”**. Згідно з цим Законом держава бере на себе виплату всіх видів компенсації від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, які викликали втрату працездатності або загибель працюючих. Закон встановлює правові засади, механізм дії відшкодувань постраждалим на виробництві та організаційну структуру страхового фонду.

**Закон України “Про пожежну безпеку”** формулює засади забезпечення пожежної безпеки на території України, встановлює взаємовідносини у цій галузі державних органів, юридичних і фізичних осіб незалежно від виду їх діяльності та форм власності. Забезпечення пожежної безпеки є складовою частиною обов’язків посадових осіб і працівників підприємств, установ і організацій та підприємців і покладається на їх керівників і уповноважених ними осіб (ст.2).

**Закон України “Про об’єкти підвищеної небезпеки”** визначає правові, соціальні та організаційні основи діяльності, пов’язаної з об’єктами підвищеної небезпеки, і спрямований на захист життя і здоров’я людей та довкілля від шкідливого впливу аварій на цих об’єктах шляхом запобігання їх виникненню, обмеження (локалізації) розвитку і ліквідації наслідків. Він встановлює порядок ідентифікації об’єктів підвищеної

небезпеки (ст.9), декларацію безпеки об'єкта (ст.10), обов'язки суб'єктів господарської діяльності розробляти і затверджувати план локалізації і ліквідації аварій на об'єктах підвищеної небезпеки (ст.11), порядок будівництва і/або реконструкції об'єктів підвищеної небезпеки (ст.12), порядок надання дозволу на експлуатацію об'єктів підвищеної небезпеки (ст.12) тощо.

Питання правового регулювання охорони праці знайшли відображення в різних законодавчих документах України. Так, **Закон України “Про підприємства України”** передбачає обов'язок підприємства забезпечити безпечні та нешкідливі умови праці всім працюючим на ньому і відповідальність за шкоду, заподіяну їх здоров'ю та працездатності (ст.25). Працівник підприємства, який став інвалідом внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання на цьому підприємстві, забезпечується додатковою пенсією незалежно від розмірів державної пенсії, а в разі смерті працівника при виконанні ним службових обов'язків підприємство забезпечує сім'ю працівника допомогою.

**Закон України “Про колективні договори і угоди”** передбачає, що в колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання роботодавця і працюючих щодо охорони праці (ст.7), а в угодах на державному, галузевому та регіональному рівнях закладаються основні засади і норми реалізації соціально-економічної політики держави, зокрема щодо умов та охорони праці (ст.8). Правові питання охорони праці регулюють державні законодавчі акти, міжнародні договори та угоди, підзаконні нормативні акти: укази й розпорядження Президента України, рішення Уряду України, міждержавні стандарти системи стандартів безпеки праці, нормативні акти міністерств та інших центральних органів державної влади. На сьогодні в Україні діють кілька десятків міжнародних нормативних актів та договорів, що безпосередньо стосуються або вирішують спільні питання з охорони праці, а також більше сотні державних законів України з цих питань. Відповідно до Закону України “Про охорону праці” для



регламентації окремих питань прийнято близько 200 підзаконних нормативних актів з охорони праці.

Усі ці законодавчі та нормативні акти створюють єдине правове поле охорони праці в нашій державі.

### **1.2. Закон України “Про охорону праці”**

У 1992 р. першою з усіх країн СНД Україна прийняла Закон “Про охорону праці”. Було проголошено пріоритет життя та здоров’я працівників щодо результатів виробничої діяльності підприємства, повну відповідальність роботодавця за створення безпечних і нешкідливих умов праці. Закон передбачив перехід до цивілізованих форм соціального захисту потерпілих на виробництві – через систему загальнообов’язкового державного соціального страхування. Закон заклав правову й організаційну базу для вирішення проблем управління охороною праці. Він став невід’ємною і важливою частиною системи базових законів, що пов’язані з упровадженням ринкових відносин. З введенням Закону було створено Національну раду з питань безпечної життєдіяльності населення, Державний комітет з нагляду за охороною праці (Держнаглядохоронпраці) з функціями комплексного управління та нагляду за додержанням законодавства про охорону праці. Законом визначено, а правовими актами закріплено повноваження і права кожної ланки галузевого і регіонального управління, започатковано розробку та реалізацію національної, галузевих і регіональних програм з охорони праці.

Суттєвими ознаками становлення національної системи є діюча на більшості підприємств система управління охороною праці, впровадження економічних важелів управління охороною праці, оперативний вплив органів державного нагляду на стан безпеки та умов праці.

У листопаді 2002 р. Верховна Рада України прийняла нову редакцію Закону “Про охорону праці”, що приведена у відповідність з Конституцією України, Законами України “Про загальнообов’язкове державне соціальне

страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”, “Про оподаткування прибутку підприємств”, “Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності”.

Динамічні перетворення в економічній сфері також вимагали вдосконалення законодавчої галузі. Тому в новій редакції Закону були враховані умови ринкових взаємовідносин. Сьогодні держава - не єдиний роботодавець. Постійно зростає питома вага приватного сектора економіки. Тому дія Закону розповсюджена на всіх, хто використовує найману працю, – на юридичних і фізичних осіб.

Крім того, відповідно до Угоди про партнерство та співдружність між Україною і Європейським Союзом безпека праці визначена пріоритетним напрямком. Тому не тільки прийнятий Закон, але й наступні підзаконні акти розробляються з урахуванням вимог європейських директив.

Основні зміни та доповнення нової редакції Закону полягають у розширенні сфери його дії, у визначенні понять “роботодавець” і “робітник”, а також у підвищенні вимог до цих основних суб’єктів трудових відносин. Закон зобов’язує піклуватися як про особисту безпеку, так і про безпеку і здоров’я оточуючих людей. Роботодавець несе персональну відповідальність за порушення вимог законодавства про охорону праці.

Суттєвою проблемою залишається незадовільне функціонування системи управління охороною праці на рівні підприємств, галузей, регіонів у зв’язку з переходом до ринкової економіки, появою різних форм власності. Тому Закон вводить вимогу щодо проведення аудиту охорони праці, що передбачає як внутрішній аудит роботодавця, так і зовнішній аудит сторонніми організаціями або фахівцями.

Закон передбачає формування вертикалі управління охороною праці на регіональному рівні – визначені повноваження органів місцевого самоврядування. Для виконання функціональних обов’язків з охорони

праці вони створюють у складі своїх виконавчих органів відповідні структури.

Суттєво змінена система видачі дозволів на початок роботи підприємств і об'єктів, що розповсюджується лише на об'єкти підвищеної небезпеки. Перелік цих об'єктів, видів робіт, машин, обладнання, механізмів затверджує Кабінет Міністрів України.

Скасовані штрафи за нещасні випадки на виробництві. Разом з тим підвищена межа максимального розміру штрафів на підприємство за порушення нормативних актів про охорону праці і невиконання приписів представників органів державного нагляду до 5%.

Основною метою нової редакції Закону є реалізація конституційного права громадян на належні, безпечні та здорові умови праці.

Закон містить 44 статті, об'єднаних у 8 розділів. Перший розділ включає “Загальні положення”: це “Визначення понять та термінів”, “Сфера дії Закону”, “Законодавство про охорону праці”. Найбільш суттєвою є ст.4, яка визначає державну політику в галузі охорони праці. Ця політика базується на принципах :

- пріоритету життя і здоров'я працівників, повної відповідальності роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці;
- підвищення рівня промислової небезпеки;
- комплексного розв'язання завдань охорони праці на основі загальнодержавної, галузевих, регіональних програм з цього питання;
- соціального захисту працівників, повного відшкодування шкоди особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань;

- встановлення єдиних вимог з охорони праці для всіх підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів діяльності; адаптації трудових процесів до можливостей працівника;
- використання економічних методів управління охороною праці, участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці;
- інформування населення, проведення навчання, професійної підготовки і підвищення кваліфікації працівників з питань охорони праці;
- забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці;
- використання світового досвіду організації роботи щодо поліпшення умов і підвищення безпеки праці.

Наступні розділи включають:

- Розділ II “Гарантії прав на охорону праці” (ст.5-12).
- Розділ III “Організація охорони праці” (ст.13-24).
- Розділ IV “Стимулювання охорони праці” (ст.25-26).
- Розділ V “Нормативно-правові акти з охорони праці” (ст.27-30).
- Розділ VI “Державне управління охороною праці” (ст. 31-37).
- Розділ VII “Державний нагляд і громадянський контроль за охороною праці” (ст.38-42).
- Розділ VIII “Відповідальність працівників за порушення законодавства про охорону праці” (ст.43-44).

Введення в дію оновленого Закону – основа для перегляду підзаконних нормативних актів, що, в свою чергу, дає змогу змінити ряд застарілих підходів щодо організації охорони праці в Україні, привести національне законодавство у відповідність до міжнародних стандартів.

### **1.3. Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці**

Охорона праці в Україні, як і в більшості передових країн Європи та світу, визначена одним з пріоритетних напрямків державної політики. Це підтверджується стратегічним курсом України на Євроінтеграцію.

До важливих нормативних актів з питань охорони праці відносяться міжнародні договори та угоди, до яких приєдналась Україна. Ст. 3 нової редакції Закону “Про охорону праці” передбачає наступне: “Якщо міжнародним договором, згода на обов’язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про охорону праці, застосовуються норми міжнародного договору”.

Найвизначніше місце серед міжнародних організацій, діяльність яких стосується охорони праці, займає міжнародна організація Праці (МОП), до якої зараз входить понад 170 країн. Основною формою діяльності МОП є розробка стандартів; проведення наукових та аналітичних досліджень у галузі виробничої безпеки та гігієни праці; збір, узагальнення та розповсюдження інформації з охорони праці; технічна допомога та ін.

Значне місце серед міжнародних договорів, якими регулюються трудові відносини на виробництві, обіймають конвенції МОП у галузі поліпшення умов праці та рекомендації щодо їх застосування. На цей час МОП ухвалила близько 200 Конвенцій, значна частина яких пов’язана з умовами та охороною праці.

Основоположною серед Конвенцій МОП є **Конвенція №155 “Про безпеку, гігієну праці та виробниче середовище”**, яка є міжнародно-правовою основою політики щодо реалізації розгалуженої і всебічної системи профілактики травм і аварій на виробництві і професійних захворювань. На жаль, сучасний стан національного законодавства України з питань безпеки і гігієни праці не дає можливості нашій державі приєднатися до важливих міжнародних угод, зокрема, створює перешкоди для ратифікації та організації виконання Конвенції ISS.

Крім МОП, суттєвий внесок у створення міжнародного правового поля з охорони праці роблять ЄС, Співдружність Незалежних Держав(СНД), Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ), Міжнародна організація по стандартизації (ІСО), Міжнародне агентство з атомної енергії (МАГАТЕ), Міжнародна організація авіації (ІКАО) та ін.

Усі директивні документи, що приймаються МОП, ухвалюються на основі рівного представництва трьох зацікавлених сторін – уряду, роботодавців і робітників.

МОП здійснює контроль за реалізацією в країнах, що є її членами, ратифікованих конвенцій і рекомендацій. Кожна країна повинна направляти в МОП звіти щодо застосування на своїй території ратифікованих Конвенцій і інформацію про стан законодавства з питань, що порушуються в деяких, ще не ратифікованих країною Конвенціях.

Директиви, що приймаються в рамках ЄС і мають силу закону для всіх його країн, відповідають Конвенціям МОП. У той же час, розробляючи нові нормативні та директивні документи, МОП враховує позитивний досвід країн – членів ЄС.

Активна робота щодо гармонізації та вдосконалення правової бази охорони праці, приведення її у відповідність з міжнародними вимогами проводиться в країнах – членах СНД. Важливе значення у цьому напрямку діяльності мають модельні закони, прийняті на міжнародному рівні. Мета цих законів – сприяння зближенню національних законодавств у галузі охорони праці на міжнародному рівні, створення єдиної правової бази для максимального захисту працюючих на виробництві будь-яких форм власності.

Міжнародний досвід свідчить, що законодавство про охорону праці регулярно переглядається, розвивається та удосконалюється під впливом постійно змінних чинників політичного, економічного, соціального і технічного характеру. У зв'язку з цим Україні потрібна довготривала програма створення національного законодавства про охорону праці з

урахуванням вимог Конвенції МОП, директив ЄС, угод СНД ті інших міжнародних документів у цій сфері.

#### **1.4. Нормативно-правові акти з охорони праці**

Ст.27 Закону України “Про охорону праці” визначає, що “Нормативно-правові акти з охорони праці – це правила, норми, регламенти, положення, стандарти, інструкції ті інші документи, обов’язкові до виконання”.

Ці акти розробляються відповідно до законодавства України про охорону праці, містять конкретні вимоги безпеки та гігієни праці до виробничого середовища, порядку виконання робіт ведення технологічних процесів, обладнання, устаткування, засобів захисту працюючих і складають нормативну базу охорони праці.

Опрацювання та прийняття нових, перегляд і скасування чинних нормативно-правових актів з охорони праці здійснює один з органів державного нагляду за охороною праці за участю професійних спілок і фонду соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання за погодженням з іншими, відповідними органами державного нагляду.

Нормативно-правові акти з охорони праці переглядаються у міру впровадження досягнень науки і техніки, що сприяють підвищенню безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, але не рідше одного разу на десять років.

Стандарти, технічні умови та інші документи на засоби праці і технологічні процеси повинні включати вимоги щодо охорони праці і погоджуватися з органами державного нагляду за охороною праці.

У разі неможливості повного усунення небезпечних і шкідливих для здоров’я умов праці роботодавець зобов’язаний повідомити про це відповідний орган державного нагляду за охороною праці і звернутися до нього з клопотанням про встановлення необхідного строку для виконання

заходів щодо приведення умов праці на конкретному виробництві чи робочому місці до нормативних вимог.

Відповідний орган державного нагляду за охороною праці розглядає клопотання роботодавця, проводить у разі потреби експертизу для конкретного об'єкта, визначає їх достатність і за наявності підстав, як виняток, може прийняти рішення про встановлення іншого строку застосування вимог нормативних актів з охорони праці для заявленого об'єкта.

Роботодавець зобов'язаний невідкладно повідомити зацікавлених працівників про прийняття рішення зазначеного органу державного нагляду за охороною праці, бо це рішення дає право працівникам на пільги і компенсації за роботу в таких умовах.

Нормативно-правові акти з охорони праці поширюються також на сферу трудового і професійного навчання. Вони обов'язкові для виконання у виробничих майстернях, лабораторіях, цехах, на дільницях та в інших місцях трудового і професійного навчання, облаштованих у будь-яких навчальних закладах. До учнів і студентів, які проходять трудове і професійне навчання (виробничу практику) на підприємствах під керівництвом їх персоналу, застосовується законодавство з охорони праці у такому ж порядку, що й до працівників підприємства.

Документом, який містить повний перелік стандартів, норм, правил, економічних нормативів та інших документів з питань охорони праці, чинних в Україні, є Реєстр ДНАОП (державних нормативних актів про охорону праці). Новою редакцією Закону “Про охорону праці” 2002 р. замість існуючого раніше терміну “державні міжгалузеві та галузеві нормативні акти про охорону праці” введено термін “нормативно-правові акти з охорони праці”. Але останній реєстр ДНАОП (станом на 01.01.2003р.), все ще має назву “Державний реєстр міжгалузевих і галузевих нормативних актів про охорону праці”. Відомості про зміни у Реєстрі ДНАОП систематично друкуються у показнику ДНАОП. Крім



того, у Національному науково-дослідному інституті охорони праці (ННДІОП) можна придбати електронну версію Реєстру, до якої оперативно вносяться усі зміни в нормативній базі охорони праці.

Станом на 01.01.2004 р. в Україні діяло 2061 нормативно-правовий акт з охорони праці, не враховуючи санітарних норм і правил, стандартів ССБТ та ін., з них 119 міжгалузевих і 1942 галузевих. Згідно з ДНАОП 0.00-4.08-94 “Положення про опрацювання, прийняття, перегляд та скасування державних міжгалузевих і галузевих нормативних актів” перегляд нормативно-правових актів про охорону праці необхідно проводити не рідше одного разу в 10 років. За роки незалежності України було розроблено і переглянуто 230 нормативно-правових актів з охорони праці, з яких 10 знову треба переглядати. З діючих нормативно-правових актів з охорони праці 1831(88,8% від загальної кількості) розроблені понад 10 років тому, а 230 з них – більше 15 років.

Основними причинами незадовільного стану забезпечення нормативно-правовими актами з охорони праці є відсутність необхідних коштів на їх розробку (перегляд) та видання.

У діючому Реєстрі ДНАОП кожному Міжнародному нормативно-правовому акту присвоєно відповідний код, що утворюється з таких складових:

$$\text{ДНАОП} \frac{X \cdot XX}{1} - \frac{XXX}{2} - \frac{XX}{3} ,$$

де ДНАОП – аббревіатура назви “державний нормативний акт про охорону праці”;

1 – три цифри (XXX), означають код групи, до якої належить державний орган, що затвердив даний акт:

0.00- нормативні акти Держнаглядохоронпраці, 0.01 – з пожежної безпеки, 0.02 – з безпеки руху, 0.03 – Міністерства охорони здоров'я, 0.05 – Міністерства праці та соціальної політики, 0.06 – Держстандарту, 0.07 – Держбуду (Мінбудархітектури);

2 – три цифри (XXX), що означають вид і номер документа: перша цифра – вид нормативного акту (1- правила, 2- ОСТи, 3- норми, 4- положення і статuti, 5- інструкції, 6- керівництва, вказівки, рекомендації, вимоги, 7- технічні умови безпеки, 8- переліки та інші документи), дві наступні за крапкою цифри – порядковий номер нормативного акту даного виду у послідовності його реєстрації;

3 – останні дві цифри (XX), означають рік затвердження або перегляду нормативного акту.

Коди галузевих нормативно-правових актів про охорону праці, які включені до Реєстру ДНАОП, відрізняються від міжгалузевих тим, що на місце першого трицифрового числа ставиться чотирицифрове, яке означає галузь застосування даного нормативного акту відповідно до Загального класифікатора “Галузі народного господарства України”. Інші цифрові позначення коду галузевого нормативного акта такі ж самі, як і міжгалузевого :

$$ДНАОП \frac{X \cdot XXX}{1} - \frac{XXX}{2} - \frac{XX}{3}$$

Серед нормативно-правових актів з охорони праці, які ввійшли до Реєстру ДНАОП, важливе місце займають державні стандарти України (ДСТУ), їх 75 одиниць та правил, норми, інструкції тощо розроблені у радянські часи, які є чинними в Україні.

Важливою складовою Реєстру ДНАОП є стандарти безпеки праці, які почали розроблятися з 1972 р. в СРСР і склали 12 групу Єдиної Державної системи стандартів СРСР, що мала назву “Система стандартів безпеки

праці” (ССБП). Ці стандарти внесені до Реєстру ДНАОП під рубрикою “Міжнародні стандарти системи стандартів безпеки праці” і визнаються Україною за узгодженим переліком. В останній Реєстр ДНАОП внесено 332 стандарти ССБП.

Стандарти цієї системи мають таке кодування:

ГОСТ 12.  $\frac{X \cdot XXX}{1} - \frac{XXX}{2} - \frac{ССБТ}{3}$  (далі повна назва нормативного

акту російською мовою),

де 12 – означає, що ГОСТ відноситься до ССБТ.

1 – цифра(X), що визначає групу даного нормативу в системі.

Система включає 10 груп нормативів – від 0 до 9. На цей час розроблені стандарти у групах 0-5. Групи 6-9 – резервні.

Стандарти групи 0 – основоположні. Вони включають термінологію в галузі охорони праці, класифікацію небезпечних та шкідливих виробничих факторів, вимоги до організації трудових процесів, навчання, атестації тощо. Значна частина стандартів цієї групи на даний час замінена розробленими в Україні нормативно-правовими актами.

Стандарти групи 1 – регламентують загальні вимоги безпеки окремих видів небезпечних і шкідливих виробничих факторів, гранично допустимих значень їх параметрів і характеристик, методів контролю та захисту працюючих.

Стандарти групи 2 – встановлюють загальні вимоги безпеки до виробничого устаткування, а також до його окремих видів.

Стандарти групи 3 – визначають вимоги безпеки до технологічних процесів, робочих місць, режимів праці тощо.

Стандарти групи 4 – це стандарти вимог до засобів колективного та індивідуального захисту, а також до методів їх випробування та оцінки.

Стандарти групи 5 – включають загальні вимоги безпеки до виробничих будівель, приміщень і споруд. Стандарти цієї групи повністю замінено відповідними нормативно-правовими актами України.

2 – три цифри (XXX), що визначають порядковий номер ГОСТ у цій групі за реєстрацією.

3 – дві цифри (XX), що означають рік затвердження або перегляду даного ГОСТу.

Наказом Держнаглядохоронпраці України від 08.06.2004 р. № 151 затверджене нове „Положення про державний реєстр нормативно-правових актів з питань охорони праці”.

Реєстр НПАОП (нормативно-правових актів з охорони праці) - це банк даних, який складається і ведеться з метою забезпечення єдиного обліку та формування відповідного інформаційного фонду цих актів.

Включенню до Реєстру НПАОП підлягають нормативно-правові акти з охорони праці, що затверджуються Держнаглядохоронпраці, та нормативно-правові акти колишнього СРСР з питань охорони праці, які діють на території України відповідно до постанови Верховної Ради України від 12.09.91 р. № 1545 „Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства союзу РСР”.

Державні, галузеві стандарти з питань охорони праці реєструються у порядку, встановленому Держстандартом України. Ці нормативні документи можуть включитися до Реєстру НПАОП із збереженням позначень (шифрів), які їм були надані при реєстрації в Держстандарті України.

НПАОП, які включені у Реєстр, присвоюється відповідне позначення (шифр). Структура позначення (шифру) містить такі літерні та цифрові елементи:

$$НПАОП \frac{XX.X}{1} - \frac{X.XX}{2} - \frac{XX}{3},$$

де *НПАОП* - скорочена назва „Нормативно-правовий акт з охорони праці”;

1 – вид економічної діяльності (група, клас), який установлюється відповідно до ДК 009-96 (код КВЕД - класифікації видів економічної діяльності);

Якщо нормативно-правовий акт поширюється на всі або кілька видів економічної діяльності, зазначається код 0.00;

2 – вид нормативно-правового акта. Види НПАОП мають також цифрове позначення:

правила - 1; переліки - 2; норми - 3; положення - 4; інструкції - 5; порядки - 6; інші - 7.

Дві наступні за крапкою цифри - порядковий номер нормативного акту даного виду в послідовності його реєстрації;

3 — рік затвердження.

При внесенні змін до НПАОП його позначення не змінюються.

Кожній зміні до НПАОП присвоюється порядковий номер. Якщо НПАОП викладається у новій редакції, в його позначенні змінюється рік затвердження.

Кодування НПАОП здійснюється з метою систематизації обліку цих документів, створення необхідних умов для ефективного зберігання та використання інформації про ці нормативно-правові акти, зручності їх обробки з використанням персональних електронно-обчислювальних машин.

Нормативно-правові акти з охорони праці слід відрізняти від відомчих документів, що розробляються на їх основі, затверджуються міністерствами, відомствами або асоціаціями та іншими об'єднаннями підприємств з метою більш повного відображення у вимогах охорони праці специфіки галузі.

Роботодавці на основі нормативно-правових актів розробляють і затверджують власні нормативні акти з охорони праці, що діють у межах даного підприємства, установи, організації. Ці документи конкретизують вимоги нормативно-правових актів і не можуть містити вимоги щодо охорони праці менші ніж ті, що наведені у державних нормах.

Нормативні акти підприємства стосуються:

- організації управління охороною праці на підприємстві;

- розробки посадових інструкцій та інструкції з охорони праці;
- забезпечення перспективного і поточного планування роботи щодо питань охорони праці та виробничого середовища;
- атестації робочих місць на відповідність вимогам охорони праці;
- внесення вимог охорони праці до технологічної і конструкторської документації;
- організації експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки та системи допуску до робіт з підвищеної небезпекою;
- проведення інструктажів, навчання і перевірки знань працюючих з питань охорони праці;
- встановлення правил безпечного виконання робіт і поведінки на території, у виробничих приміщеннях та на робочих місцях;
- забезпечення працюючих засобами індивідуального захисту, мийними і знешкоджувальними засобами, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком тощо;
- організації проведення попереднього і періодичних медичних оглядів працівників певних категорій;
- визначення заходів пожежної безпеки.

Роботодавець затверджує нормативні акти про охорону праці, потреба в яких виникає, виходячи із специфіки виробництва та вимог чинного законодавства.

Для опрацювання, узгодження, затвердження нормативних актів підприємства за наказом роботодавця створюється комісія чи робоча група, визначаються терміни, виконавці та керівники. Проект нормативного акту узгоджується із службою охорони праці підприємства та юрисконсультom, з іншими зацікавленими службами, профспілками. Реєстрація та облік нормативних актів з охорони праці, що діють у межах підприємства, здійснюють у порядку, встановленому роботодавцем, якщо інше не передбачене діючим законодавством.

### **1.5. Державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань**

Ще в Законі України “Про охорону праці” 1992 р. було сформульовано основні організаційно-фінансові принципи соціального страхування від нещасних випадків на виробництві. Так, у ст. 8 Закону зазначається: “Усі працівники підлягають обов’язковому соціальному страхуванню власником від нещасних випадків та професійних захворювань... Із Фонду соціального страхування здійснюються виплати сум, що належать потерпілому працівнику за період його тимчасової непрацездатності або в порядку відшкодування шкоди та одноразової допомоги, передбаченої статтею 11 цього Закону”.

А ст. 30 Закону говорить: “У разі незабезпечення вимог щодо охорони праці власник відраховує кошти на соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань за підвищеними тарифами, що періодично переглядаються залежно від рівня виробничого травматизму і ступеня шкідливості умов праці...”.

Соціальний захист стосується інтересів кожного громадянина країни і не обмежується тільки випадками втрати людиною працездатності на виробництві. Сюди включаються також безробіття, хвороби, бідність, старість та інші об’єктивні обставини. Тому реформування соціального захисту населення має здійснюватися в рамках єдиної державної політики у цій галузі, за єдиною програмою, відповідно до економічних можливостей суспільства.

У червні 1996 р. Верховна Рада прийняла Конституцію України. Ст. 46 Основного Закону нашої держави проголосила, що “громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової чи тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Це право

гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням...”.

З урахуванням положень Конституції і Основ законодавства України про соціальне страхування, після прийняття Верховною Радою 23 вересня 1999 р., Закон “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності” був підписаний Президентом України 14 жовтня 1999 р. (далі – страхування від нещасного випадку).

Основними принципами соціального страхування Закон проголошує:

- обов'язковий порядок страхування всіх працівників, учнів та студентів навчальних закладів, коли вони набувають професійних навичок, а також добровільність страхування для осіб, які забезпечують себе роботою самостійно;
- своєчасне та повне відшкодування шкоди страховиком;
- сплату страхових внесків тільки роботодавцями;
- формування і цільове витрачання страхових коштів на солідарній основі;
- управління страхування представниками працівників, роботодавців та державних органів на основі соціального партнерства і на паритетних засадах під наглядом держави;
- економічну зацікавленість суб'єктів страхування у поліпшенні умов та безпеки праці;
- надання державних гарантій застрахованим громадянам у реалізації їх прав;
- диференціювання страхового тарифу з урахуванням умов і стану безпеки праці, виробничого травматизму та професійної захворюваності на кожному підприємстві.

Завданнями страхування від нещасного випадку є :

- проведення профілактичних заходів, спрямованих на усунення шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобігання



нещасним випадкам на виробництві, професійним захворюванням та іншим випадкам загрози здоров'ю застрахованих, викликаним умовами праці;

- відновлення здоров'я та працездатності потерпілих на виробництві від нещасних випадків або професійних захворювань;
- відшкодування матеріальної та моральної шкоди застрахованим і членам їх сімей.

**Суб'єктами страхування** від нещасного випадку є застраховані громадяни, а в окремих випадках – члени їх сімей та інші особи, страхувальники та страховик.

Застрахованою є фізична особа, на користь якої здійснюється страхування (далі – працівник).

**Страхувальниками** є роботодавці, а в окремих випадках – застраховані особи.

**Страховик** – Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України (далі – Фонд соціального страхування від нещасних випадків).

**Об'єктом страхування** від нещасного випадку є життя застрахованого, його здоров'я і працездатність.

**Роботодавцем** відповідно до Закону вважається:

- власник підприємства або уповноважений ним орган та фізична особа, яка використовує найману працю;
- власник розташованого в Україні іноземного підприємства, установи, організації (у тому числі міжнародних), філії або представництва, який використовує найману працю, якщо інше не передбачено міжнародним договором.

**Страховим випадком** є нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання, що спричинили застрахованому професійно зумовлену фізичну чи психічну травму за обставин, перелік яких визначається Кабінетом Міністрів України за поданням

Держнаглядохоронпраці (для нещасних випадків) або Міністерства охорони здоров'я (для професійних захворювань), з настанням яких виникає право застрахованої особи на отримання матеріального забезпечення та /або соціальних послуг.

Порушення правил охорони праці застрахованим, яке спричинило нещасний випадок або професійне захворювання, не звільняє страховика від виконання зобов'язань перед потерпілим.

Підставою для оплати потерпілому витрат на медичну допомогу, проведення медичної, професійної та соціальної реабілітації, а також страхових виплат є акт розслідування нещасного випадку або акт розслідування професійного захворювання(отруєння) за встановленими формами.

У разі настання страхового випадку Фонд соціального страхування від нещасних випадків зобов'язаний у встановленому законодавством порядку:

- 1) своєчасно та в повному обсязі відшкодувати шкоду, заподіяну працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або в разі його смерті, виплачуючи йому або особам, які перебували на його утриманні:
  - допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;
  - одноразову допомогу у разі стійкої втрати професійної працездатності або смерті потерпілого;
  - щомісячну грошову суму у разі часткової чи повної втрати працездатності, що компенсує відповідну частину втраченого заробітку потерпілого;
  - пенсію по інвалідності внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;
  - пенсію у зв'язку з втратою годувальника, який помер внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання;

- грошову суму за моральну шкоду за наявності факту заподіяння цієї шкоди потерпілому;
  - допомогу дитині, яка народилася інвалідом внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності;
- 2) організувати поховання померлого, відшкодувати вартість пов'язаних з цим ритуальних послуг відповідно до місцевих умов;
  - 3) сприяти створенню умов для своєчасного надання кваліфікованої першої невідкладної допомоги потерпілому у разі настання нещасного випадку, швидкої допомоги у разі потреби його госпіталізації, ранньої діагностики професійного захворювання;
  - 4) організувати цілеспрямоване та ефективне лікування потерпілого у власних спеціалізованих лікувально-профілактичних закладах або на договірній основі в інших лікувально-профілактичних закладах з метою якнайшвидшого відновлення здоров'я застрахованого;
  - 5) забезпечити потерпілому разом з відповідними службами охорони здоров'я за призначенням лікарів повний обсяг постійно доступної, раціонально організованої медичної допомоги;
  - 6) вжити всіх необхідних засобів для підтримання, підвищення та відновлення працездатності потерпілого;
  - 7) забезпечити згідно з медичним висновком домашній догляд за потерпілим, допомогу у веденні домашнього господарства (або компенсувати йому відповідні витрати), сприяти наданню потерпілому, який проживає в гуртожитку, ізольованого житла;
  - 8) відповідно до висновку лікарсько-консультаційної комісії (ЛКК) або медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) проводити навчання та перекваліфікацію потерпілого у власних навчальних закладах або на договірній основі в інших закладах перенавчання інвалідів, якщо внаслідок ушкодження здоров'я або заподіяння моральної шкоди

потерпілий не може виконувати попередню роботу; працевлаштувати осіб із зниженою працездатністю;

- 9) організувати робочі місця для інвалідів самостійно або разом з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування чи з іншими зацікавленими суб'єктами підприємницької діяльності; компенсувати при цьому витрати виробництва, які не покриваються коштами від збуту виробленої продукції, за рахунок Фонду;
- 10) у разі невідкладної потреби подавати інвалідам разову грошову допомогу, допомогу у вирішенні соціально-побутових питань за їх рахунок або за рішенням виконавчої дирекції Фонду та її регіональних управлінь - за рахунок Фонду;
- 11) сплачувати за потерпілого внески на медичне та пенсійне страхування;
- 12) організувати залучення інвалідів до участі у громадському житті.

Усі види соціальних послуг та виплат надаються застрахованому і особам, які перебували на його утриманні, незалежно від того, зареєстроване підприємство, на якому стався страховий випадок у Фонді соціального страхування від нещасних випадків, чи ні.

Одним з основних завдань Фонду соціального страхування від нещасних випадків є профілактична робота по усуненню шкідливих і небезпечних виробничих факторів, запобіганню нещасним випадкам на виробництві та професійним захворюванням. З цією метою Фонд:

- 1) надає страхувальникам необхідні консультації, сприяє у створенні ними та реалізації ефективної системи управління охороною праці;
- 2) бере участь у:
  - розробленні національної та галузевих програм поліпшення стану безпеки, умов праці і виробничого середовища та їх реалізації;
  - навчанні, підвищенні рівня знань працівників, які вирішують питання охорони праці;

- організації розроблення та виробництва засобів індивідуального захисту працівників;
- здійснені наукових досліджень у сфері охорони та медицини праці.

3) перевіряє стан профілактичної роботи та охорони праці на підприємствах, бере участь у розслідуванні групових нещасних випадків, нещасних випадків із смертельними наслідками та з можливою інвалідністю, а також професійних захворювань;

4) веде пропаганду безпечних та нешкідливих умов праці, вивчає і поширює позитивний досвід з цих питань, з метою виконання цих функцій Фонд створює своє видавництво;

5) бере участь у розробленні законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці;

6) надає підприємствам на безповоротній основі фінансову допомогу для розв'язання особливо гострих проблем з охорони праці.

Фінансування Фонду здійснюється за рахунок :

- внесків роботодавців: для підприємств – з віднесенням на валові витрати виробництва, для бюджетних установ та організацій – з асигнувань, виділених на їх утримання та забезпечення;
- капіталізованих платежів, що надійшли у випадках ліквідації страхувальників;
- прибутку, одержаного від тимчасово вільних коштів Фонду на депозитних рахунках;
- коштів, одержаних від стягнення відповідно до законодавства штрафів і пені з підприємства, а також штрафів з працівників, винних у порушенні вимог нормативних актів з охорони праці;
- добровільних внесків та інших надходжень, отримання яких не суперечить законодавству.

Працівники не несуть ніяких витрат на страхування від нещасного випадку і профзахворювання.

Кошти на здійснення страхування від нещасного випадку не включаються до складу Державного бюджету і використовуються виключно за їх прямим призначенням.

Розміри страхових внесків страхувальників обчислюються:

- для роботодавців – у відсотках до сум фактичних витрат на оплату праці найманих працівників, що включають витрати на виплату основної та додаткової заробітної плати, на інші заохочувальні і компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, які підлягають обкладенню прибутковим податком з громадян;
- для добровільно застрахованих осіб – у відсотках до мінімальної заробітної плати.

Відповідно до Закону України “Про внесення змін до Закону України “Про страхові тарифи на загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності” від 03.04.2003 р. Фонд зобов’язаний письмово повідомляти страхувальнику умовний клас професійного ризику його підприємства. Згідно зі ст. 1 цього Закону встановлено страхові тарифи відповідно до 67 класів професійного ризику виробництва, доля яких страхові тарифи (у відсотках до фактичних витрат на оплату праці найманих працівників) коливається від 0,86 (для 1-го класу) до 13,80 (для 67-го класу).

Класифікація галузей економіки та видів робіт за професійним ризиком виробництва за 67 класами затверджена постановою Кабінету Міністрів від 13.09.2000 р. № 1423 “Про затвердження Порядку визначення страхових тарифів для підприємств, установ та організацій на загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання” (із змінами та доповненнями від 27.06.2003р. № 985).

Назва галузей економіки та видів робіт здійснена відповідно до Державного Класифікатора ДК 009-96 “Класифікація видів економічної діяльності”.

Розрахунок розміру страхового внеску для кожного підприємства провадиться Фонду відповідно до Порядку визначення страхових тарифів.

Для підприємств місячна сума страхового внеску визначається як

$$CB_{стр} = \frac{ВОП_{стр} \cdot СТ_{кл}}{100},$$

де  $CB_{стр}$  – місячна сума страхового внеску, грн;

$ВОП_{стр}$  – сума фактичних витрат підприємства на оплату праці у місяці, за який сплачується страховий внесок, грн.;

$СТ_{кл}$  – страховий тариф на наступний календарний рік для підприємств одного класу професійного ризику підприємства, %.

Розмір страхового внеску залежить від класу професійного ризику виробництва, до якого віднесено підприємство, знижки до нього (за низькі рівні травматизму, професійної захворюваності та належний стан охорони праці) чи надбавки за високі рівні травматизму, професійної захворюваності та неналежний стан охорони праці).

Розмір зазначеної знижки чи надбавки не може перевищувати 50 % страхового тарифу.

У разі систематичних порушень нормативних актів про охорону праці, внаслідок чого зростає ризик настання нещасних випадків і професійних захворювань, підприємство у будь-який час за рішенням відповідного робочого органу виконавчої дирекції Фонду на основі відповідного подання страхового експерта, який обслуговує це підприємство, може бути віднесено до іншого, більш високого класу професійного ризику виробництва. Цей захід може мати і зворотну дію, але з початку фінансового року.

### **Запитання для самоконтролю**

1. Дайте визначення терміну “охорона праці”.
2. Назвіть основні законодавчі акти з охорони праці в Україні.
3. Наведіть основні принципи державної політики України в галузі охорони праці.
4. Викладіть основні положення нової редакції Закону України “Про охорону праці”.
5. Охарактеризуйте напрямки міжнародного співробітництва України в галузі охорони праці.
6. Розкрийте вимоги до розробки, перегляду та скасування нормативно-правових актів з охорони праці.
7. Як здійснюється кодування ДНАОП та ГОСТ ССБТ?
8. Які вимоги до нормативних актів з охорони праці підприємства?
9. Наведіть основні принципи і завдання соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання.
10. Які послуги та виплати здійснює Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві?
11. Як обчислюються розміри страхових внесків до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві?

## **Розділ 2. Державні гарантії умов та охорони праці**

### **2.1. Гарантії при укладанні трудової угоди (договору) та під час роботи**

Закон “Про охорону праці” (ст. 5) встановлює, що умови трудового договору не можуть містити положень, які не відповідають законодавчим та іншим нормативно-правовим актам з охорони праці, що діють в Україні і погіршують умови праці, порівняно з встановленим законодавством. Такі умови згідно зі ст. 9 КЗпП України є недійсними. Вимоги Закону про



додержання законодавства щодо охорони праці стосуються укладання трудового договору як за місцем основної роботи, так і за сумісництвом.

Трудовий договір оформляється наказом чи розпорядженням роботодавця або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу. Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли наказ чи розпорядження не були видані, але працівника фактично було допущено до роботи.

Підприємства, організації, установи в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть установлювати додаткові щодо вимог законодавства трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Під час укладання трудового договору роботодавець повинен проінформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору.

Умови праці при укладанні трудового договору можуть бути викладені у самому трудовому договорі, в колективному договорі або правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства. Вказані документи не можуть містити в собі положень, які не відповідають статтям Кодексу законів про працю України (КЗпП), що регламентують питання, пов'язані з охороною праці. Це стосується норм тривалості робочого часу, обмеження часу надурочних робіт, надання необхідних перерв для відпочинку та харчування і додаткових перерв при наявності шкідливих умов праці, вихідних днів і щорічних відпусток.

При наявності на підприємстві відповідних економічних можливостей нормативні пільги і компенсації можуть застосовуватися у більш значних розмірах, виходячи з додаткових зобов'язань, викладених у колективному договорі (угоді).

Протягом дії трудового договору роботодавець або уповноважений ним орган повинен своєчасно інформувати працівника про зміни у виробничих умовах та в розмірах пільг і компенсацій, включаючи й ті, що надають йому додатково.

Роботодавець або уповноважений ним орган зобов'язаний до початку роботи за укладеним трудовим договором роз'яснити працівникові його права і обов'язки, ознайомити з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами; проінструктувати з охорони праці і протипожежної охорони.

Працівнику не може пропонуватися робота, яка за медичним висновком протипоказана йому за станом здоров'я. До виконання робіт підвищеної небезпеки та тих, що потребують професійного добору, допускаються особи за наявності висновку психофізіологічної експертизи.

Усі працівники підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності. У разі ушкодження здоров'я чи при моральній шкоді, заподіяної працівникові, він має право на їх відшкодування. Виплата всіх видів компенсацій, передбачених законодавством, здійснюється потерпілому Фондом соціального страхування від нещасних випадків.

Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам законодавства.

Працівник має право відмовитися від дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я або для людей, які його оточують, або для виробничого середовища чи довкілля. Він зобов'язаний негайно повідомити про це безпосередньо

керівника або роботодавця. Факт наявності такої ситуації за необхідності підтверджується спеціалістами з охорони праці підприємства за участю представника профспілки, членом якої є працівник, або уповноваженої працівником особи з питань охорони праці (якщо профспілка на підприємстві не створювалася), а також страхового експерта з охорони праці. В такій ситуації працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку.

У разі, коли працівник за станом здоров'я не може виконувати роботу, на яку він наймався, він має бути переведений на легшу роботу відповідно до медичного висновку. Медичний висновок лікарсько-консультаційної комісії (ЛКК) або медико-соціальної експертної комісії (МСЕК) встановлює термін легшої роботи і є обов'язковим для роботодавця. У той же час переведення працівника на іншу (легшу) тимчасову або постійну роботу може відбуватися лише за його згодою. При переведенні працівника за його згодою на легшу роботу роботодавець повинен у разі потреби встановити йому скорочений робочий день та організувати проведення навчання з набуття іншої професії відповідно до законодавства. При переведенні працівника на іншу постійну, нижче оплачувану роботу за ним зберігається його попередній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення.

На час зупинки експлуатації підприємства, цеху, ділянки, окремого виробництва або устаткування органом державного нагляду або службою охорони праці за працівником зберігається місце роботи, а час простою оплачується з розрахунку середнього заробітку.

## **2.2. Пільги та компенсації за несприятливі умови праці**

Роботодавець зобов'язаний за свої кошти забезпечити фінансування та організувати проведення попереднього (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників,

зайнятих на важких роботах, роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці. За результатами періодичних медичних оглядів у разі потреби роботодавець повинен забезпечити проведення відповідних оздоровчих заходів.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок позачерговий медичний огляд працівників:

- за заявою працівника, якщо він вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці;
- за своєю ініціативою, якщо стан здоров'я працівника не дозволяє йому виконувати свої трудові обов'язки.

За час проходження медичного огляду за працівником зберігаються місце роботи (посада) і середній заробіток.

Працівники, зайняті на роботах з важкими, небезпечними чи шкідливими умовами праці, безкоштовно забезпечуються лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці у підвищеному розмірі та інші пільги і компенсації, що надаються в порядку, визначеному законодавством.

Роботодавець може за кошти підприємства додатково встановлювати за колективним договором (угодою) працівникам пільги і компенсації, не передбачені чинним законодавством. Так, може бути передбачено надання працівникам додаткової відпустки за несприятливі умови праці (понад розмірів, встановлених законодавством), додаткового комплексу спецодягу (понад встановлені норми), обладнання додаткових санітарно-побутових приміщень у тих випадках, де нормами ще не передбачено, встановлені залежно від конкретних умов праці додаткових оплачуваних перерв санітарно-оздоровчого призначення або скорочення тривалості робочого часу тощо.

Основним завданням охорони праці на підприємствах є поліпшення умов праці, досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці і на цій основі зменшити частково або повністю всі види пільг і компенсацій. Але доти, доки залишаються важкі фізичні роботи та роботи з небезпечними і шкідливими умовами, роботодавці повинні дотримуватися встановлених законодавством пільг та компенсацій для працюючих у цих умовах, для того щоб зменшити їх негативний вплив на здоров'я працівників.

Лікувально-профілактичне харчування - засіб підвищення опору організму людини впливові негативних виробничих факторів, зниження захворюваності і запобігання передчасній втомі. Таке харчування надається безкоштовно лише тим працівникам, які виконують важку роботу в специфічних умовах згідно з "Переліком виробництв, професій і посад, робота в яких дає право на безплатне одержання лікувально-профілактичного харчування у зв'язку з особливо шкідливими умовами праці", затвердженим Постановою Держкомпраці СРСР і Президією ВЦРПС від 07.01.1977 р. №4/П-1, харчування надається працівникам у ті дні, коли вони фактично виконують роботу на виробництвах, передбачених цим Переліком.

Безкоштовне молоко кількістю 0,5л видається працівникам, які знаходяться у контакті з хімічними речовинами або фізичними виробничими факторами, що відповідають "Медичним показникам для безплатної видачі молока або інших рівноцінних продуктів робітникам і службовцям, безпосередньо зайнятим на роботах з шкідливими умовами праці", затвердженим Міністерством охорони здоров'я СРСР 22.05.1968 р. Вживання молока сприяє підвищенню опору організму працівника дії токсичних речовин та фізичних факторів, які викликають порушення функції печінки, білкового і мінерального обміну, подразнення слизових оболонок верхніх дихальних шляхів. Молоко нормалізує обмінні процеси і

функції організму і сприяє більш швидкому відновленню нормальної діяльності всіх систем життєзабезпечення людини.

Для працюючих, які контактують із свинцем або речовинами, що містять його, замість молока видають безкоштовно продукти, що містять 8-10г пектину (киселі, мармелад, концентрат пектину з чаєм або фруктові соки).

При роботі в умовах підвищених температур інфрачервоного випромінювання відбувається сильне потовиділення. З потім із організму працівника виділяється ряд необхідних для життєзабезпечення солей. Для збереження нормального стану організму за таких умов суттєве значення має раціональний питний режим. Уживання підсоленої газованої води поряд з іншими санітарно-гігієнічними заходами дозволяє зменшити негативну дію високої температури і променистого тепла.

Оплачувані перерви санітарно-гігієнічного призначення надаються працюючим в холодну пору року на відкритому повітрі або в неопалюваних приміщеннях; вантажникам; розробникам програм та операторам ЕОМ; операторам комп'ютерного набору та деяким іншим категоріям працівників.

Скорочена тривалість робочого часу за роботу в шкідливих умовах праці надається працівникам згідно з “Переліком виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня”, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 21.02.2001р. №163.

Щорічна додаткова відпустка за роботу в шкідливих і важких умовах праці тривалістю до 35 календарних днів згідно із ст. 7 Закону України “Про відпустки” надається працівникам, зайнятим на роботах, пов’язаних із негативним впливом на здоров’я шкідливих виробничих факторів, за списком виробництва, цехів, професій і посад, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 р. №1290.

Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки визначається колективним чи трудовим договором і залежить від результатів атестації робочих місць на підприємстві за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах.

Право на пільгову пенсію регулюється Постановою Кабінету Міністрів України від 16.01.2003 р. №36 “Про затвердження списків виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах”. Цією Постановою затверджено Список №1 виробництв, робіт, професій, посад і показників на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими умовами праці, зайнятість в яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах та Список №2 виробництв, робіт, професій, посад і показників із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість в яких повний робочий день дає право на пенсію за віком на пільгових умовах.

Пільгова пенсія надається за списком №1 чоловікам при досягненні 50 років, жінкам – 45 років; за списком №2 – чоловікам – 55 років, жінкам – 50 років.

За роботу в шкідливих умовах праці з урахуванням результатів атестації робочих місць можуть встановлюватися надбавки до заробітної плати в розмірі до 12% на місяць, а за роботу в особливо шкідливих умовах праці – до 24%.

### **2.3. Охорона праці пільгових категорій працівників**

Гарантуючи рівність у правах жінок та чоловіків, Конституція України забезпечує таку рівність не тільки політичними гарантіями, але й спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, створення умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством.

Держава піклується також про створення сприятливих умов праці неповнолітніх, літніх людей та інвалідів з урахуванням їх фізичних, фізіологічних та інших особливостей. При цьому, з одного боку,

створюються умови для повної реалізації прав громадян цих категорій на працю, а з іншого – виключаються можливості негативного впливу роботи на їх здоров'я.

Забороняється використання праці жінок та неповнолітніх осіб віком до 18 років на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, а також залучення жінок та неповнолітніх осіб до підіймання та переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.

Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затверджено наказом Міністерства охорони здоров'я від 29.12.1993 р. № 256, а Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх” – 31.03.1994 р. №46.

Граничні норми підіймання і переміщення важких речей для жінок затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я від 10.12.1993 р. №241 (табл.2.1.)

Таблиця 2.1. – Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінкам

Характер робіт	Граничні норми ваги вантажу, кг
Підіймання і переміщення вантажів при чередуванні з іншою роботою (до 2-х разів на годину)	10
Підіймання і переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни	7

При цьому :

1. До ваги вантажу, який переміщується, включається вага тари і пакування.
2. При переміщенні вантажу на візках або в контейнерах прикладене зусилля не повинно перевищувати 10 кг.
3. Загальна вага вантажу, що переміщується на протязі кожного часу робочої зміни, не повинна перевищувати:
  - з робочої поверхні – 350 кг;



- з підлоги – 175 кг.

Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніх затверджені наказом Головного державного санітарного лікаря України від 22.03.1996р. №59 (табл.2.2).

Таблиця 2.2. – Граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми.

Календарний вік, років	Граничні норми ваги вантажу, кг.			
	Короткочасна робота		Тривала робота	
	юнаки	дівчата	юнаки	дівчата
14	5	2,5	--	--
15	12	6	8,4	4,2
16	14	7	11,5	5,6
17	16	8	12,6	6,3

При цьому:

1. Короткочасна робота – до двох (включно) підймань і переміщень вантажу протягом одного часу робочої зміни.
2. Тривала робота – більше двох підймань і переміщень вантажу протягом одного часу робочої зміни.

Відповідно до ст.178 КЗпП України вагітні жінки згідно з медичним висновком мають бути переведені на легшу роботу, яка виключає вплив несприятливих виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

Умови раціонального працевлаштування жінок передбачають оптимальну величину навантаження (фізичного, психофізіологічного) та оптимальні умови виробничого середовища, тобто такі умови, які у практично здорових жінок не викликають відхилень у стані здоров'я та суттєвих функціональних змін в організмі на період вагітності і не відібраються негативно на ході пологів. Вагітних жінок не залучають до робіт на висоті; робіт, пов'язаних із незручною робочою позою, із статичним напруженням м'язів ніг чи черевного преса, з підйманням засобів праці вище рівня плечового пояса, а також з підлоги.

З моменту встановлення вагітності жінки не повинні залучатися до робіт, що вимагають значного нервово-емоційного напруження, особливо пов'язаних із ризиком для свого життя та життя інших людей.

Вагітні жінки та жінки, що мають дітей віком до трьох років, не допускаються до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні. Не допускається також направлення їх у відрядження.

Жінки, що мають дітей віком від трьох до 14 років або дітей інвалідів, не можуть залучатися до надурочних робіт або направлятися у відрядження без їх згоди.

Вагітні жінки, матері, що мають дітей віком до 12 років, не повинні залучатися до чергувань на підприємствах після робочого дня, в нічний час, вихідні і святкові дні.

Забороняється відмовляти жінці у прийнятті на роботу і знижувати її заробітну плату з мотивів, пов'язаних з вагітністю матері або наявності дітей віком до 3 років, а одиноким матерям – у зв'язку з наявністю дитини віком до 14 років або дитини-інваліда. Відмова у прийнятті на роботу в цих випадках може бути оскаржена в судовому порядку.

Не допускається звільнення вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років, якщо дитина потребує домашнього догляду), одиноких матерів, які мають дітей віком до 14 років, або дитину –інваліда, з ініціативи роботодавця, крім випадків повної ліквідації підприємства, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням.

Вагітним жінкам, згідно з медичним випадком, знижуються норми виробітку, норми обслуговування або вони переводяться на іншу роботу, яка є легшою і виключає вплив негативних виробничих факторів, із збереженням середнього заробітку за попередньою роботою.

Жінки, які мають дітей віком до 3 років, у разі неможливості виконання ними попередньої роботи переводяться на іншу роботу із

збереженням середнього заробітку за попередньою роботою до досягнення дитиною 3 років.

Жінкам, що мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви для відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини. Ці перерви надаються не рідше, ніж через 3 години, а їх тривалість не може бути меншою за 30 хвилин кожна. При наявності двох або більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше однієї години. Перерви для годування дитини включаються у робочий час і оплачуються за середнім заробітком.

Якщо характер виконання роботи виключає можливість регулярного годування дитини та її догляду, жінка, за її заявою, має бути переведена на іншу роботу, де є можливість надання перерви для годування дитини.

Згідно з Законом України “Про відпустки” на підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв’язку з вагітністю та пологами тривалістю 126 календарних днів (70 днів до і 56 – після пологів). У разі народження двох або більше дітей, чи при ускладнених пологах відпустка після пологів становить 70 днів. Після закінчення відпустки у зв’язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та додаткова неоплачувана відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею віку шести років. Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, за її бажанням щорічно надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 5 календарних днів без урахування вихідних.

Частково оплачувана відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років надається за заявою жінки повністю або частинами у межах встановленого строку і оформлюється наказом роботодавця або уповноваженого ним органу. Час частково оплачуваної відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років і додаткової відпустки без збереження заробітної плати, коли дитина потребує

домашнього догляду, зараховується як у загальний, так і в безперервний стаж роботи і в стаж роботи за спеціальністю. Право на допомогу по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку мають працюючі жінки; жінки, які навчаються з відривом від виробництва; жінки, звільнені з роботи у зв'язку з ліквідацією підприємства; і жінки, зареєстровані у державній службі зайнятості як безробітні.

Неповнолітні, тобто особи, що не досягли 18 років, у трудових правовідносинах прирівнюються до повнолітніх, а в галузі охорони праці, робочого часу, відпусток тощо користуються пільгами, встановленими законодавством. Важливим винятком із загальних правил регулювання праці є заборона використовувати неповнолітніх на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Неповнолітні приймаються на роботу, як правило, після досягнення 16 років. За згодою батьків або опікуна можуть, як виняток, прийматися на роботу особи, які досягли 15 років (ст.188 КЗпП). Допускається приймання учнів загальноосвітніх шкіл та професійних навчальних закладів для виконання легкої праці у вільний час при досягненні ними 14-річного віку. Неповнолітні приймаються на роботу лише після попереднього медичного огляду і в подальшому, до досягнення 21 року, щороку підлягають обов'язковому медичному оглядові.

Законодавство передбачає два види медичних оглядів неповнолітніх: попередній і періодичний. Попередній медогляд має за мету виявити придатність неповнолітнього за станом здоров'я до виконання його майбутньої роботи. Періодичні медогляди здійснюються з метою постійного медичного контролю за станом здоров'я неповнолітнього, з'ясування впливу виробничого середовища на його організм. За наслідками таких оглядів уживаються заходи попередження та лікування початкових форм захворювань. Якщо під час чергового медичного огляду буде встановлено, що ця робота негативно впливає на здоров'я

неповнолітнього, медична установа дає висновок про неможливість використання його на такій роботі та необхідність полегшення умов праці або переведення його на іншу роботу. Висновок медичної установи є обов'язковим для роботодавця або уповноваженого ним органу.

Відповідність за своєчасність проходження неповнолітніми працівниками обов'язкових медичних оглядів та за шкідливі наслідки для їх здоров'я, спричинені допуском до роботи осіб, які не пройшли обов'язкового медичного огляду, покладено законом на роботодавця.

Забороняється допускати неповнолітніх до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні дні. Тривалість робочого тижня для неповнолітніх становить: у віці від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, від 15 до 16 років, а також учнів віком від 14 до 15 років, які працюють під час канікул – 24 години на тиждень. Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, вказаної вище для осіб відповідного віку.

Щорічна відпустка неповнолітнім працівникам надається тривалістю один календарний місяць і обов'язково влітку (ст.75 КЗпП).

З метою охорони здоров'я неповнолітніх норми виробітку встановлюються для них виходячи з норм виробітку для дорослих робітників пропорційно скороченому робочому часу для осіб, що не досягли 18 років.

Заробітна плата працівникам, молодшим за 18 років, при скороченій тривалості щоденної роботи виплачується в такому самому розмірі, як і працівникам відповідних категорій при повній тривалості щоденної роботи.

Для неповнолітніх встановлені певні гарантії від незаконного звільнення з роботи. Працівники, молодші 18 років, можуть бути звільнені з ініціативи роботодавця або уповноваженого ним органу тільки за згодою районної (міської) комісії у справах неповнолітніх. При цьому звільнення

за таких підстав, як зміни в організації виробництва і праці, у тому числі ліквідації, реорганізації або перепрофілювання підприємства, скорочення чисельності або штату працівників, виявлення невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають проведенню цієї роботи, поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу, здійснюється лише у виняткових випадках і не допускається без працевлаштування неповнолітнього.

Підприємства, які використовують працю інвалідів, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-санітарної експертизи (МСЕК) та індивідуальних програм реабілітації, вживання додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників.

У випадках, передбачених законодавством, роботодавець зобов'язаний організувати навчання, перекваліфікацію і працевлаштування інвалідів відповідно до медичних рекомендацій.

Залучення інвалідів до надурочних робіт і робіт у нічний час не допускається.

Згідно з Законом “Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні” роботодавці зобов'язані враховувати специфіку праці ветеранів та осіб похилого віку. Робоче місце громадян цих категорій має бути обладнано відповідними технічними та іншими засобами, що сприяють збереженню їх здоров'я і працездатності.

### **Забезпечення спецодягом та засобами індивідуального захисту**

Відповідно до ст.8 Закону України “Про охорону праці” та ст.163 КЗпП на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці, а також роботах, пов'язаних із забрудненням або несприятливими метеорологічними умовами, працівникам видаються безоплатно за встановленими нормами спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші

засоби індивідуального захисту, а також мийні та знешкоджувальні засоби. Працівники, які залучаються до разових робіт, пов'язаних з ліквідацією наслідків аварій, стихійного лиха тощо, що не передбачені трудовим договором, також повинні бути забезпечені зазначеними засобами.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити за свій рахунок придбання, комплектування, видачу та утримання засобів індивідуального захисту відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці та колективного договору.

Згідно з колективним договором роботодавець може додатково, понад встановлені норми, видати працівникові певні засоби індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці цього працівника вимагають їх застосування.

Наказом Держнаглядохоронпраці від 29.10.1996 р. № 170 затверджене “Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту”, згідно з яким засоби індивідуального захисту (ЗІЗ) видаються працівникам тих професій та посад, що передбачені Типовими галузевими нормами безплатної видачі працівникам спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту, або відповідними галузевими нормами, що введені на підставі типових.

ЗІЗ видаються працівникам згідно з встановленими нормами і строками носіння незалежно від форми власності та сфери дії виробництва, до якої відноситься підприємство, цехи, дільниці та види робіт. З урахуванням специфіки виробництва, вимог технологічних процесів і нормативних актів з охорони праці, за узгодженням з представниками профспілкових органів, за рішенням трудового колективу підприємства, на основі колективного договору, роботодавець може додатково, понад встановлених норм, видати працівникові певні засоби індивідуального захисту (ЗІЗ).

У разі передчасного зношення цих засобів не з вини працівника роботодавець зобов'язаний замінити їх за свій рахунок. У разі придбання працівником спецодягу, інших засобів індивідуального захисту, мийних та знешкоджувальних засобів за свої кошти роботодавець зобов'язаний компенсувати всі витрати на умовах, передбачених колективним договором.

В окремих випадках, враховуючи особливості виробництва, роботодавець може за погодженням з уповноваженим з охорони праці трудового колективу підприємства і профспілками замінювати встановлені галузевими нормами частини спецодягу на інші, що не погіршують їх захисні властивості. У тих випадках, коли ЗІЗ не вказані в типових галузевих нормах, але передбачені нормативними актами з охорони праці, вони повинні бути видані працівникам залежно від характеру і умов праці, що виконуються, на строк носіння – до зношення.

ЗІЗ, що видаються працівникам, повинні відповідати характеру і умовам їх застосування і забезпечувати безпеку праці. ЗІЗ, що надходять на підприємство, обов'язково перевіряються на їх відповідність вимогам стандартів та технічних умов, для чого створюється комісія з представників адміністрації, профспілкової організації та уповноваженого з охорони праці трудового колективу підприємства. У випадку невідповідності ЗІЗ вимогам нормативно-технічної документації роботодавець у встановленому порядку подає рекламацию постачальникам із застосуванням заходів майнової відповідальності.

ЗІЗ, що видаються працівникам, є власністю підприємства, обліковуються як інвентар і підлягають обов'язковому поверненню при: звільненні, переведенні на іншу роботу на тому ж підприємстві, для якої видані засоби, не передбачені нормами, а також по закінченні строків їх носіння замість одержаних нових.

Роботодавець зобов'язаний організувати заміну або ремонт спеціального одягу і спеціального взуття, що стали непридатними до



використання до закінчення встановленого строку носіння з незалежних від працівника причин. У випадку пропажі ЗІЗ з незалежних від працівника причин, роботодавець зобов'язаний видати йому інший придатний для використання спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту.

ЗІЗ, що використовувалися працівниками, можуть бути видані іншим працівникам тільки після прання, хімічної чистки, дезінфекції та ремонту. Строк носіння таких ЗІЗ залежно від ступеня їх зношеності встановлюється роботодавцем за погодженням з уповноваженим трудового колективу з питань охорони праці та профспілками.

Черговий спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту колективного користування повинні утримуватися в коморі цеху або дільниці і видаватися працівникам тільки на час виконання тих робіт, для яких вони передбачені, або можуть бути закріплені за певними робочими місцями і передаватися однією зміною наступній.

Передбачені нормами теплий спеціальний одяг та спеціальне взуття видаються працівникам з настанням холодної пори року. Порядок їх зберігання з настанням теплої пори року визначається роботодавцем. Час користування теплим спеціальним одягом і взуттям встановлюється роботодавцем спільно з уповноваженим трудового колективу з питань охорони праці і профспілками з урахуванням місцевих виробничих і кліматичних умов і включається до колективного договору підприємства.

Роботодавець не повинен допускати до роботи працівників без встановлених нормами ЗІЗ, а також у несправному, невідремонтованому, забрудненому спеціальному одязі і спеціальному взутті та інших засобах індивідуального захисту, що не відповідають встановленим вимогам.

Під час виконання робіт працівники зобов'язані використовувати за призначенням видані їм ЗІЗ і бережно ставитись до користування ними.

Перед видачею працівникам таких ЗІЗ, як респіратори, протигази, саморятівники, запобіжні пояси, електрозахисні засоби , каски, роботодавець повинен організувати навчання і перевірку знань працівників щодо правил користування і найпростіших способів перевірки придатності цих засобів до використання, а також тренування щодо їх застосування.

Роботодавець зобов'язаний забезпечити регулярне, відповідно до встановлених строків, випробування і перевірку придатності ЗІЗ (респіраторів, протигазів, саморятівників, запобіжних поясів, електрозахисних засобів , касок), а також своєчасні заміну фільтрів, скляних деталей ЗІЗ та інших частин, захисні властивості яких погіршилися. Після перевірки на ЗІЗ повинна бути зроблена відмітка (клеймо, штамп) про термін наступного випробування.

Роботодавець зобов'язаний організувати належний догляд за ЗІЗ, своєчасно здійснювати хімчистку, прання, знесилювання, дегазацію, дезактивацію, знешкодження і ремонт спецодягу та ін.

Для зберігання виданого працівникам спеціального одягу, спеціального взуття та інших ЗІЗ створюються спеціально обладнані приміщення (гардеробні). В окремих випадках, коли за умовами роботи прийнятий порядок зберігання ЗІЗ не може бути застосований (робота за межами постійної бази підприємства – лісозаготівельні, геологорозвідувальні роботи тощо), вони можуть залишатися у неробочий час у працівників , що повинно бути відображено у колективному договорі.

У випадках, коли роботодавець не організував своєчасну хімчистку або прання одягу, він зобов'язаний оплатити працівникові його витрати на ці роботи. У тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, на підприємствах повинні влаштовуватися сушарні для спеціального одягу і спеціального взуття, камери для знесилювання і установки для дегазації, дезактивації і знешкодження засобів індивідуального захисту (ЗІЗ).

Хімчистка, прання, ремонт, дегазація, дезактивація, знезараження і знепилювання спеціального одягу, а також ремонт, дегазація, дезактивація і знешкодження спеціального взуття та інших ЗІЗ повинні здійснюватися у той час, коли працівники не зайняті на роботі (у вихідні дні) або під час міжзмінних перерв. При невиконанні цієї умови роботодавець повинен видавати два комплекти спецодягу. При цьому строк ношення, що передбачений нормами, повинен подвоюватися.

При хімчистці, пранні, дегазації, дезактивації і знезараженні спеціального одягу повинно бути забезпечене збереження його захисних властивостей. Видача працівникам спеціального одягу після хімчистки, прання, дегазації, дезактивації, знезараження і знесилювання у непридатному для використання стані або з втратою захисних властивостей не дозволяється.

Хімчистка, прання, ремонт, дегазація, дезактивація, знезараження і знесилювання спеціального одягу працівників, які зайняті на роботах з шкідливими для здоров'я речовинами (свинець, його сплави і сполуки, ртуть, етиловий бензин, оксиди хлору, радіоактивні речовини тощо), повинні здійснюватися відповідно до інструкцій і вказівок органів санітарного нагляду.

У випадках дострокового забруднення спеціального одягу або необхідності його ремонту раніше встановленого строку, хімчистка, прання та ремонт повинні проводитися роботодавцем достроково. При необхідності повинен здійснюватися також достроковий ремонт спеціального взуття та інших ЗІЗ.

Спеціальне взуття підлягає спеціальному чищенню і змащуванню, для чого на підприємстві повинні бути забезпечені відповідні умови (місця для чищення взуття, щітки, мазі тощо).

У випадку інфекційного захворювання працівника спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, якими працівник користувався, а також приміщення, в якому вони зберігалися, повинні бути

дезінфіковані дезстанціями або дезвідділеннями санітарних епідеміологічних станцій.

Спірні питання щодо видачі і користування спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту повинні розглядатися комісіями з трудових спорів підприємств.

### **Відшкодування шкоди, заподіяної працівнику на виробництві**

Ушкодження здоров'я працівника на виробництві (каліцтво, травма, хвороба) веде до втрати ним постійно або тимчасово професійної працездатності (повністю або частково), а відтак – до втрати заробітної плати та інших доходів. Унаслідок цього працівник позбавляється можливості для нормального існування як для себе самого, так і для своїх утриманців.

Закон “Про охорону праці” (ст. 9) передбачає, що відшкодування шкоди, заподіяної його здоров'ю або у разі смерті працівника, здійснюється Фондом соціального страхування від нещасних випадків відповідно до Закону України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”.

Роботодавець може за рахунок власних коштів здійснювати потерпілим та членам їх сімей додаткові виплати відповідно до колективного чи трудового договору.

За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігаються місце роботи (посада) та середня заробітна плата на весь період до відновлення працездатності або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. У разі неможливості виконання потерпілим попередньої роботи проводяться його навчання і перекваліфікація, а також працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій.

Час перебування на інвалідності у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням зараховується до стажу

роботи для призначення пенсії за віком, а також до стажу роботи із шкідливими умовами, який дає право на призначення пенсії на пільгових умовах і в пільгових розмірах.

Фонд соціального страхування від нещасних випадків здійснює відшкодування шкоди потерпілому на виробництві у вигляді страхових виплат, передбачених Законом. Страховими виплатами є грошові суми, які Фонд виплачує застрахованому або особам, що мають на це право при настанні страхового випадку.

Вказані грошові суми складаються з:

1. Допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, що виплачується в розмірі 100 % середнього заробітку (оподаткованого доходу) незалежно від загального і професійного стажу роботи. При цьому перші п'ять днів тимчасової непрацездатності оплачуються роботодавцем з віднесенням на валові витрати, а в бюджетних організаціях – за рахунок нарахувань на заробітну плату. Виплати допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю з шостого дня здійснюється роботодавцем за рахунок страхових внесків на соціальне страхування від нещасного випадку в термін, що встановлений для виплати заробітної плати.
2. Оплати до середньомісячного заробітку потерпілого на період його переведення на легшу нижчеоплачувану роботу.

За потерпілим, тимчасово переведеним на легшу нижчеоплачувану роботу, зберігається його середньомісячний заробіток на період, встановлений лікарсько-консультаційною комісією (ЛКК) або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності.

3. Страхових виплат потерпілому під час його професійної реабілітації.

Потерпілий, який проходить професійне навчання або перекваліфікацію за індивідуальною програмою реабілітації (якщо з моменту встановлення ступеня втрати професійної працездатності

пройшло не більше року), Фонд здійснює щомісячні страхові виплати у розмірі середньомісячного заробітку протягом строку, визначеного програмою реабілітації.

Фонд оплачує вартість придбаних потерпілим інструментів, протезів та інших пристосувань, відшкодовує потерпілому інші необхідні витрати, пов'язані з його професійною підготовкою.

4. Компенсації витрат на медичну та соціальну допомогу, в тому числі на додаткове харчування, придбання ліків, спеціальний медичний, постійний сторонній догляд, побутове обслуговування, протезування, санаторно-курортне лікування, придбання спеціальних засобів пересування тощо, якщо потребу в них визначено висновками МСЕК.

Фонд фінансує всі витрати на лікування потерпілого на виробництві.

Додаткове харчування призначається на конкретно визначений строк за раціоном, який складається дієтологом або лікарем, який лікує, та затверджує МСЕК. Витрати на ліки, лікування, протезування (крім протезів з дорогоцінних металів), придбання санаторно-курортних путівок, предметів догляду за потерпілим визначаються на підставі виданих лікарем рецептів, санаторно-курортних карток, довідок або рахунків про їх вартість.

Сума витрат на необхідний догляд за потерпілим залежить від характеру цього догляду, встановленого МСЕК, і не може бути меншою (на місяць) від:

- розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на день виплати, - на спеціальний медичний догляд (уколи, масаж тощо);
- половини розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на день виплати, - на постійний сторонній догляд;
- чверті розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на день виплати, - на побутове обслуговування (прибирання, прання білизни тощо).

Витрати на догляд за потерпілим відшкодовуються Фондом незалежно від того, ким вони здійснюються.

Якщо встановлено, що потерпілий потребує кількох видів допомоги, оплата проводиться за кожним її видом.

Потерпілому, який став інвалідом, періодично, але не рідше одного разу на три роки, а інвалідам I групи щорічно безоплатно за медичним висновком надається путівка для санаторно-курортного лікування; у разі самостійного придбання путівки її вартість компенсується Фондом. Потерпілому, який став інвалідом, компенсуються також витрати на проїзд до місця лікування і назад. Особі, яка супроводжує потерпілого, Фонд компенсує витрати на проїзд і житло згідно із законодавством про службові відрядження.

За наявності в потерпілого відповідно до висновків МСЕК медичних показань для одержання автомобіля Фонд компенсує вартість придбаного автомобіля з ручним керуванням, запасних частин до нього, пального, а також ремонту і технічного обслуговування та навчання керування автомобілем.

Згідно з висновком МСЕК Фонд може відшкодовувати й інші витрати.

5. Страхової виплати втраченого заробітку (або відповідної його частини) залежно від ступеня втрати потерпілим професійної працездатності (щомісячна страхова виплата).

Сума щомісячної страхової виплати встановлюється відповідно до ступеня втрати професійної працездатності та середньомісячного заробітку, що потерпілий мав до ушкодження здоров'я. Так, при заробітку 400 грн. і 40 % втраті професійної працездатності щомісячна страхова виплата становить  $(400 \times 0,4) = 160$  грн.

Сума щомісячної страхової виплати не повинна перевищувати середньомісячного заробітку, що потерпілий мав до ушкодження здоров'я.

Розмір щомісячної страхової виплати може бути перерахований у разі:

- зміни ступеня втрати професійної працездатності за висновками МСЕК;
- підвищення розміру мінімальної заробітної плати у порядку, визначеному законодавством;
- підвищення тарифних ставок (посадових окладів) працівників підприємства.

При цьому визначена раніше сума страхової виплати зменшенню не підлягає.

6. Страхової виплати одноразової допомоги потерпілому (членам його сім'ї та особам, які перебували на утриманні померлого).

Залежно від тяжкості наслідків страхового випадку розмір одноразової допомоги має різні значення.

Якщо після настання страхового випадку потерпілий через деякий час повністю відновлює професійну працездатність, Закон не передбачає одноразової допомоги за рахунок Фонду. В той же час така допомога може бути передбачена колективним договором (угодою), в якому встановлюється розмір означеної допомоги залежно від терміну тимчасової непрацездатності. “Спільні рекомендації державних органів і профспілок щодо змісту розділу “Охорона праці” у колективному договорі (угоді, трудовому договорі)” містять рекомендовані розміри такої допомоги.

Якщо страховий випадок закінчився стійкою втратою професійної працездатності, потерпілому сплачується Фондом одноразова страхова виплата, сума якої визначається із розрахунку його середньомісячного заробітку за кожний відсоток втрати ним професійної працездатності, але не вище чотирикратного розміру граничної суми заробітної плати (доходу), з якої нараховуються внески підприємства до Фонду. Розмір граничної суми доходу встановлюється постановою Кабінету Міністрів



України і, виходячи із економічної ситуації в країні, періодично змінюється (з 01.04.2001 р. – 1600 грн; з 01.05.2002 р. – 2200грн.). Постановою від 26.04.2003 р. №605 “Про максимальну величину фактичних витрат на оплату праці найманих працівників, оподаткованого доходу (прибутку), сукупного оподаткованого доходу (граничну суму заробітної плати (доходу), з яких справляються страхові внески (збори) до соціальних фондів” розмір граничної суми доходу з 01.06.2003 року встановлено у сумі 2660грн.

Таким чином, при заробітку потерпілого 400 грн. і 40 % втраті професійної працездатності розмір одноразової страхової виплати становить

$$400 \text{ грн} \cdot 40 = 16000 \text{ грн.} \Rightarrow 2660 \text{ грн.} \cdot 4 = 10640 \text{ грн.}$$

Оскільки розрахункова сума (16000 грн.) перевищує гранично можливу (10640 грн.), потерпілому виплачується одноразова страхова виплата у розмірі 10640 грн.

Але слід брати до уваги, що страхові виплати зазначені у п.6.1. і 6.2., єдині з усіх страхових виплат можуть бути зменшені на відсоток вини потерпілого у виникненні страхового випадку. Якщо комісією з розслідування нещасного випадку встановлено, що ушкодження здоров'я потерпілого настало не тільки з вини роботодавця, а й внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги зменшується на підставі висновку цієї комісії, але не більше як на 50 %.

Для зменшення непорозумінь і конфліктних ситуацій щодо відсоткування вини потерпілого за порушення певних положень нормативних актів про охорону праці, види порушень і розмір зменшення одноразової допомоги потерпілому за їх припущення необхідно відображати безпосередньо у колективному договорі підприємства.

6.3. У разі смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання розмір одноразової допомоги його

сім'ї повинен бути не меншим за п'ятирічну заробітну плату потерпілого і , крім того, не меншим за однорічний заробіток потерпілого на кожну непрацездатну особу, яка перебувала на його утриманні, а також на його дитину, яка народилася протягом не більше як десятимісячного строку після смерті потерпілого.

Такими непрацездатним особами є:

- діти, які не досягли 16 років; діти з 16 до 18 років, які не працюють або старші за цей вік, але через фізичний або розумовий розвиток самі не спроможні заробляти; діти, які є учнями, студентами (курсантами, слухачами) денної форми навчання - до закінчення навчання, але не більш як до досягнення ними 23 років;
- жінки, які досягли 55 років, і чоловіки, які досягли 60 років, якщо вони не працюють;
- інваліди – члени сім'ї потерпілого на час інвалідності;
- неповнолітні діти, на утримання яких померлий виплачував або був зобов'язаний виплачувати аліменти;
- непрацездатні особи, які не перебували на утриманні потерпілого, але мають на це право;
- дружина (чоловік) або один з батьків померлого чи інші члени сім'ї, якщо він не працював та доглядав дітей, братів, сестер або онуків потерпілого, які не досягли 8-річного віку.

У разі смерті потерпілого від нещасного випадку або професійного захворювання витрати на його поховання несе Фонд.

7. Страхової виплати пенсії по інвалідності потерпілому.
8. Страхової виплати пенсії у зв'язку з втратою годувальника. Сума страхових виплат кожній особі, що мають право на них, визначається шляхом ділення частини заробітку потерпілого, що припадає на зазначених осіб, на кількість цих осіб.

9. Страхової виплати дитині, яка народилася інвалідом внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання її матері під час вагітності.

Виплата пенсії по інвалідності внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання провадиться потерпілому відповідно до законодавства. При цьому неповнолітнім особам, які народилися інвалідами внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання матері під час її вагітності, а також учням, студентам, аспірантам тощо, які стали інвалідами під час відповідних занять або робіт, Фонд проводить щомісячні страхові виплати як інвалідам дитинства, а після досягнення ними 16 років – у розмірі середньомісячного заробітку, що склався на території області (міста) проживання цих осіб, або не менше середньомісячного заробітку в країні на день виплати.

10 Страхової виплати за моральну шкоду за наявності факту її заподіяння потерпілому.

Моральна (немайнова) шкода, заподіяна умовами виробництва, яка не спричинила втрати професійної працездатності, відшкодовується Фондом за заявою потерпілого з викладом характеру заподіяної моральної (немайнової) шкоди та за поданням відповідного висновку медичних органів. Відшкодування здійснюється у вигляді одноразової страхової виплати незалежно від інших видів страхових виплат. Сума страхової виплати за моральну шкоду визначається у судовому порядку. При цьому розмір цієї суми не може перевищувати двохсот розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої на день виплати, незалежно від будь-яких інших страхових виплат.

### **Запитання для самоконтролю.**

1. Які гарантії з охорони праці передбачаються при укладанні трудової угоди (договору)?
2. Які гарантії надає законодавство з охорони праці під час роботи?

3. Назвіть пільги та компенсації за несприятливі умови праці.
4. В чому полягають гарантії охорони праці жінок?
5. Назвіть заходи щодо охорони праці неповнолітніх.
6. Наведіть граничні норми підймання і переміщення важких речей жінками.
7. Які граничні норми підймання і переміщення важких речей неповнолітніми?
8. Які передбачені гарантії охорони праці інвалідів та людей похилого віку?
9. Який порядок надання працівникам спецодягу, спецвзуття та інших ЗІЗ встановлено законодавством?
10. Назвіть види страхових виплат, які виплачуються застрахованому в разі настання страхового випадку.
11. В яких випадках і в якому розмірі потерпілому або особам, які мають на це право, виплачується одноразова допомога?

### **Розділ 3. Управління та нагляд за охороною праці**

#### **3.1. Система державного управління охороною праці та її організація на виробництві**

У нашій країні передбачено управління охороною праці як на державному, так і на галузевому, регіональному і виробничому рівнях. Загальні положення, державна політика управління охороною праці, реформування у сфері управління охороною праці, його завдання та функції викладені в “Концепції управління охороною праці”, затвердженої наказом Міністерства праці та соціальної політики від 22.10.2001 р. №432.

**Концепція управління охороною праці** (далі – Концепція) спрямована на реалізацію положень Конституції та Законів України щодо забезпечення охорони життя і здоров'я працівників і процесів трудової діяльності, створення безпечних і нешкідливих умов праці на кожному

робочому місці, належних умов для формування у працівників свідомого ставлення до особистої безпеки оточуючих, запровадження нових і вдосконалення існуючих механізмів управління в галузі охорони праці.

**Управління охороною праці** – це підготовка, прийняття та реалізація правових, організаційних, науково-технічних, санітарно-гігієнічних, соціально-економічних і лікувально-профілактичних заходів, спрямованих на збереження життя, здоров'я та працездатності людини у процесі трудової діяльності.

**Метою впровадження Концепції** є реалізація конституційного права працюючих на належні, безпечні та здорові умови праці шляхом:

- створення та забезпечення функціонування державної, галузевої, регіональної системи управління охороною праці і системи управління охороною праці підприємств, організацій, установ з метою комплексного розв'язання завдань охорони праці;
- застосування економічних методів управління охороною праці;
- підвищення ролі роботодавця щодо створення (або вдосконалення) системи управління охороною праці на підприємстві та забезпечення на кожному робочому місці безпечних і здорових умов праці;
- зміни підходів до формування нормативно-правової бази про охорону праці з урахуванням міжнародної практики і наукового забезпечення управління охороною праці;
- удосконалення системи мотивації праці посадових осіб органів державного управління охороною праці, роботодавців щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці, працівників щодо додержання вимог охорони праці;
- створення оптимального механізму взаємодії органів державного управління охороною праці та Фонду соціального страхування;
- розмежування напрямів діяльності між місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування,

територіальними органами Держнаглядохоронпраці та регіональними відділеннями Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві;

- укомплектування органів державного управління та нагляду за охороною праці, служб охорони праці, підприємств кваліфікованими фахівцями з охорони праці;
- відновлення і удосконалення системи підготовки та перепідготовки в навчальних закладах фахівців з охорони праці;
- створення чіткої системи обліку, аналізу стану безпеки і умов праці в державі;
- удосконалення системи довідково-інформаційного забезпечення в галузі охорони праці на основі інформаційних комп'ютерних мереж;
- створення ефективної системи фінансування заходів з охорони праці.

Державна політика управління охороною праці визначена у Законі України “Про охорону праці” (ст. 4) і ґрунтується на принципі пріоритетності життя і здоров'я працівників.

Відповідно до Указу Президента України від 24.05.2000 р. № 717/2000 “Основні напрями соціальної політики на період до 2004 року”, основною метою державної політики в галузі охорони праці на 2001-2004 роки є суттєве зниження рівня виробничого травматизму та професійних захворювань.

Державне управління охороною праці здійснюється шляхом об'єднання скоординованих дій органів державного управління охороною праці, органів місцевого самоврядування за участю об'єднань роботодавців, професійних спілок та інших представницьких органів з реалізації основних напрямів соціальної політики і галузі охорони праці, спрямованих на забезпечення безпечних і здорових умов праці.

Управління охороною праці на всіх рівнях – державному, регіональному, галузевому, на рівні підприємства, підприємців – базується на законодавчих і нормативно-правових актах з охорони праці.

Подолання кризових явищ у сфері охорони праці вимагає вирішення комплексу невідкладних та першочергових державних заходів.

До числа першочергових завдань у сфері управління охороною праці належать:

- подальше удосконалення і нормативно-правове закріплення системи державного управління охороною праці, оскільки створена в радянський час і достатньо ефективна в стабільних умовах система управління почала давати збої за умов динамічного розвитку соціально-економічних процесів у суспільстві та реформування центральних органів виконавчої влади;
- удосконалення взаємодії між органами, які здійснюють функції управління охороною праці;
- підвищення ролі профспілок, активізація їх діяльності у сфері охорони праці;
- активізація участі працівників та громадських структур у вирішенні питань охорони праці;
- забезпечення реалізації прав працюючих на відшкодування шкоди потерпілим на виробництві, вдосконалення національної системи страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання;
- формування більш відповідального ставлення до питань охорони праці з боку керівників усіх підприємств, установ, організацій, підвищення статусу служб охорони праці, недопущення їх ліквідації або скорочення чисельності працівників цих служб;
- прискорення перегляду нормативної бази в галузі охорони праці з метою її актуалізації;
- підвищення професійного рівня працівників служб охорони праці;
- створення системи інформаційного забезпечення підприємств нормативно-правовими актами з питань охорони праці;

- врахування всіх факторів, що спричиняють виробничий травматизм і професійні захворювання і реалізація профілактичних заходів в Національних програмах поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища.

Концепція передбачає збереження діючої багатоступеневої структури державного управління охороною праці.

**Основним завданням управління охороною праці згідно з Концепцією є :**

- 1) опрацювання заходів щодо здійснення державної політики з охорони праці на регіональному та галузевому рівнях;
- 2) підготовка, прийняття та реалізація заходів, спрямованих на :забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці; утримання в належному стані виробничого устаткування, будівель і споруд, інженерних мереж, безпечного ведення технологічних процесів; забезпечення працівників засобами індивідуального захисту; організацію і проведення навчання працівників з питань охорони праці; пропаганду охорони праці; облік, аналіз та оцінку стану умов і безпеки праці; забезпечення професійного добору працівників окремих професій; забезпечення страхування працівників від нещасного випадку на виробництві та при профзахворюваннях;
- 3) організаційно-методичне керівництво на регіональному та галузевому рівнях;
- 4) стимулювання інтеграції управління охороною праці в єдину систему загального управління організацією виробництва;
- 5) широке впровадження позитивного досвіду в сфері охорони праці.

**До основних функцій управління охороною праці відносяться:**

- організація та координація робіт у галузі охорони праці;
- облік, аналіз та оцінка показників стану умов і безпеки праці;
- планування та фінансування робіт;



– контроль за дотриманням вимог нормативно-правових актів з питань охорони праці.

**Організація та координація робіт у галузі охорони праці** передбачає формування органів управління охороною праці на всіх рівнях управління і всіх стадіях виробничого процесу, визначення обов'язків, прав, відповідальності та порядку взаємодії осіб, які беруть участь у процесі управління, а також прийняття та реалізацію управлінських рішень.

Глибоко помилковою є думка, що робота з охорони праці є прерогативою лише служби охорони праці. Налагодження функціонування системи управління охороною праці (СУОП) необхідно починати, перш за все, з аналізу функціональних обов'язків усіх посадових осіб підприємства і, якщо необхідно, відповідного їх коригування з метою усунення невідповідностей та зайвого дублювання. Неналежне виконання своїх обов'язків у галузі охорони праці може обернутися травмою на виробництві.

**Облік, аналіз та оцінка показників стану умов і безпеки праці** спрямовані на розробку та прийняття управлінських рішень керівниками усіх рівнів управління. Суть даної функції управління полягає у систематичному обліку показників стану охорони праці, в аналізі отриманих даних та узагальненні причин невиконання вимог законодавства та нормативно-правових актів, а також причин порушення планів з охорони праці, що включали заходи, спрямовані на усунення виявлених недоліків. Аналізу підлягають матеріали про нещасні випадки та професійні захворювання, дані паспортів санітарно-технічного стану умов праці у цеху (на ділянці), результати всіх видів контролю за станом охорони праці, матеріали спеціальних обстежень будівель, споруд, приміщень, обладнання тощо. По матеріалах обліку, аналізу та оцінки стану охорони праці вносяться доповнення та уточнення до оперативних, поточних та перспективних планів роботи з охорони праці, а також – щодо

стимулювання діяльності окремих структурних підрозділів, служб, працівників за досягнуті показники з охорони праці.

**Планування робіт з охорони праці** повинно здійснюватися з урахуванням результатів аналізу і оцінки стану охорони праці, визначення пріоритетних напрямів діяльності. Планування робіт з охорони праці поділяється на *перспективне, поточне та оперативне*.

*Перспективне* планування охоплює найбільш важливі, трудомісткі та довгострокові заходи, виконання яких, як правило, вимагає сумісної роботи кількох підрозділів підприємства. Можливість виконання заходів перспективного планування повинна бути підтверджена обґрунтованим розрахунком необхідного матеріально-технічного забезпечення і фінансових витрат із залученням джерел фінансування. Основною формою перспективного планування робіт з охорони праці є розроблення комплексного плану підприємства щодо покращення стану охорони праці.

*Поточне* планування здійснюється у межах календарного року через розробку відповідних заходів у розділі “Охорона праці” колективного договору.

*Оперативне* планування роботи з охорони праці здійснюється за підсумками контролю стану охорони праці у структурних підрозділах і на підприємстві в цілому. Оперативні заходи щодо усунення виявлених недоліків зазначаються безпосередньо у наказі по підприємству, який видається за підсумками контролю, або у плані заходів, як додатку до наказу.

**Контроль за дотриманням вимог нормативно-правових актів з питань охорони праці** забезпечує дієве управління охороною праці. Будь-яка система управління може надійно функціонувати лише при наявності повної, своєчасної і достовірної інформації про стан об’єкта управління. Одержати таку інформацію про стан охорони праці, а також перевірити виконання планів та управлінських рішень можна тільки на підставі регулярного та об’єктивного контролю.

До основних форм контролю за станом охорони праці відносяться: оперативний контроль; відомчий контроль, що проводиться службою охорони праці підприємства; адміністративно-громадський багатоступеневий контроль. Крім цих видів контролю, що впроваджуються на підприємстві, існує відомчий контроль вищих господарських органів, державний нагляд та громадський контроль за охороною праці.

**Оперативний контроль** з боку керівників робіт і підрозділів підприємства проводиться згідно із затвердженими посадовими обов'язками.

При цьому служба охорони праці контролює виконання вимог безпеки праці на всіх структурних підрозділах та службах підприємства.

**Адміністративно-громадський багатоступеневий контроль** є однією з найкращих форм контролю за станом охорони праці, але можливість його ефективного функціонування обумовлена спільними діями роботодавця і професійних спілок підприємства. Цей контроль реалізується, як правило, на трьох рівнях у межах підприємства.

На першому ступені начальник виробничої ділянки (майстер, виконроб) спільно з громадським інспектором профгрупи щоденно перевіряють стан охорони праці на ділянці перед початком роботи або упродовж робочої зміни. На другому ступені – начальник цеху разом з громадським інспектором та спеціалістами відповідних служб цеху (механік, технолог, енергетик) два – чотири рази на місяць перевіряють стан охорони праці згідно із затвердженим графіком. На третьому ступені контролю щомісячно (згідно з графіком) комісія підприємства під головуванням уповноваженої роботодавцем особи перевіряє стан охорони праці на підприємстві в цілому. До складу комісії входять: керівник служби охорони праці, голова комісії з охорони праці профкому, керівник медичної служби, представник служби пожежної охорони та головні спеціалісти підприємства (технолог, енергетик, механік). Результати

роботи комісії фіксуються у журналі третього ступеня і розглядаються на нараді. За результатами наради видається наказ по підприємству.

В об'єднаннях підприємств різних рівнів може проводитися четвертий та п'ятий ступені адміністративно-громадського контролю.

### **3.2.Органи державного управління охороною праці**

Міжнародно-правова основа національної політики сучасної держави щодо створення всеохоплюючої і перманентної системи профілактики нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань витікає з Конвенції МОП №155 “Про безпеку і гігієну праці та виробничу санітарію”. Здійснення цієї системи профілактики неможливе без наявності органів державного управління охороною праці.

Закон України “Про охорону праці” (ст. 31-37) встановлює, що державне управління охороною праці здійснюється:

- Кабінетом Міністрів України;
- спеціально уповноваженим центральним органом виконавчої влади з нагляду за охороною праці;
- міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади;
- Радою Міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими державними адміністраціями та органами місцевого самоврядування.

**До компетенції Кабінету Міністрів України відноситься:**

- забезпечення реалізації державної політики в галузі охорони праці;
- подання на затвердження Верховною Радою України загальнодержавної програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- спрямування і координація діяльності міністерств та інших центральних органів виконавчої влади щодо створення безпечних і здорових умов праці та нагляду за охороною праці;

- встановлення єдиної державної статистичної звітності з питань охорони праці.

З метою координації діяльності органів державного управління охороною праці створена **Національна рада з питань безпечної життєдіяльності населення**, яку очолює віце-прем'єр-міністр України.

**Міністерства та інші центральні органи виконавчої влади:**

- проводять єдину науково-технічну політику в галузі охорони праці;
- розробляють і реалізують галузеві програми поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за участю профспілок;
- здійснюють методичне керівництво діяльністю підприємств галузі з охорони праці;
- укладають з галузевими профспілками угоди з питань поліпшення умов і безпеки праці;
- беруть участь в опрацюванні та перегляді нормативно-правових актів з охорони праці;
- організовують навчання і перевірку знань з питань охорони праці;
- здійснюють відомчий контроль за станом охорони праці на підприємствах галузі;
- створюють у разі потреби аварійно-рятувальні служби.

Для координації, удосконалення роботи з охорони праці і контролю за цією роботою в міністерствах та інших центральних органах виконавчої влади створюються структурні підрозділи з охорони праці.

Крім загальнообов'язкових для всіх міністерств та інших центральних органів виконавчої влади функцій з управління охороною праці, деякі з них виконують ще й спеціальні функції охорони праці.

**Міністерство праці та соціальної політики України** забезпечує проведення державної експертизи умов праці із залученням служб санітарно-епідеміологічного нагляду Міністерства охорони здоров'я, визначає порядок та здійснює контроль за якістю проведення атестації

робочих місць щодо їх відповідності нормативно-правовим актам з охорони праці.

**Міністерство охорони здоров'я України** розробляє гігієнічно обґрунтовані нормативи показників шкідливих факторів на робочих місцях та у межах робочої зони підприємств, опрацьовують санітарні норми щодо нормативів та методик визначення показників шкідливих факторів, проводить контроль виконання вимог гігієни праці та виробничого середовища, розробляє методику атестації робочих місць тощо.

**Міністерство охорони здоров'я з питань надзвичайних ситуацій** здійснює заходи щодо запобігання виникненню надзвичайних ситуацій технологічного характеру і зменшенню збитків під час аварій та катастроф, проводить оповіщення населення про загрозу і виникнення надзвичайних ситуацій та інформування його про наявну обстановку, організовує і проводить рятувальні та інші невідкладні роботи.

**Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці (Державний комітет України з нагляду за охороною праці – Держнаглядохоронпраці):**

- здійснює комплексне управління охороною праці на державному рівні, реалізує державну політику в цій галузі та здійснює контроль за виконанням функцій державного управління охороною праці міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, місцевими державними організаціями та органами місцевого самоврядування;
- розробляє за участю міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Фонду соціального страхування від нещасних випадків, всеукраїнських об'єднань роботодавців та профспілок загальнодержавну програму поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища і контролю її виконання;

- здійснює нормотворчу діяльність, розробляє та затверджує правила, норми, положення, інструкції та інші нормативно-правові акти з охорони праці та зміни до них;
- координує роботу міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, інших суб'єктів підприємницької діяльності в галузі безпеки, гігієни праці та виробничого середовища;
- одержує безоплатно від міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, місцевих державних адміністрацій, органів статистики, підприємств, інших суб'єктів підприємницької діяльності відомості та інформацію, необхідні для виконання покладених на нього завдань;
- бере участь у міжнародному співробітництві та в організації виконання міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, вивчає, узагальнює і поширює світовий досвід з цих питань, опрацьовує та подає у встановленому порядку пропозиції щодо удосконалення і поступового наближення чинного законодавства про охорону праці до відповідних міжнародних та європейських норм.

Рішення, прийняті Держнаглядом охорони праці у межах його компетенції, є обов'язковими для виконання всіма міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади, Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими державними адміністраціями, органами місцевого самоврядування, юридичними та фізичними особами, які відповідно до законодавства використовують найману працю.

У галузі охорони праці діяльність **місцевих державних адміністрацій** повинна спрямовуватися на те, щоб у повсякденному житті набував

практичного змісту та підтверджувався найсуттєвіший принцип державної політики – пріоритет життя і здоров'я працівників. За умов ринкової економіки, створення значної кількості підприємств та інших організацій з недержавними формами власності, що не мають галузевого підпорядкування, незмірно зростає значення місцевих органів державної виконавчої влади в організації і контролі безпечних і здорових умов праці, усуненні причин виробничого травматизму та професійних захворювань.

Закони “Про місцеві державні адміністрації” та “Про місцеве самоврядування” передбачають, що захист прав, свобод і законних інтересів громадян є одним з головних принципів, на яких ґрунтується місцеве та регіональне самоврядування. Тобто, порушення цих прав, пов'язане з невиконанням вимог законодавства про охорону праці, є об'єктом та суттю діяльності місцевих державних адміністрацій і місцевого самоврядування.

Виходячи з вимог Закону “Про охорону праці”, Рада Міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації у межах відповідних територій:

- забезпечують виконання законів та реалізацію державної політики в галузі охорони праці;
- формують за участю представників профспілок та Фонду соціального страхування від нещасних випадків і забезпечують виконання цільових регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, а також заходів з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів;
- забезпечують соціальний захист найманих працівників, зокрема, зайнятих на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці, вживають заходів до проведення атестації робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці;



- здійснюють контроль за додержанням суб'єктами підприємницької діяльності нормативно-правових актів про охорону праці;
- вносять пропозиції щодо створення регіональних (комунальних) аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності.

Для виконання зазначених функцій у складі Ради Міністрів Автономної Республіки Крим, місцевих державних адміністрацій створюють структурні підрозділи з охорони праці, що діють згідно з Типовим положенням, яке затверджується Кабінетом Міністрів України, а також на громадських засадах – Рада з питань безпечної життєдіяльності населення.

**Органи місцевого самоврядування** у межах своєї компетенції:

- затверджують цільові регіональні програми поліпшення стану безпеки, умов праці та виробничого середовища, а також заходи з охорони праці у складі програм соціально-економічного і культурного розвитку регіонів;
- приймають рішення щодо створення комунальних аварійно-рятувальних служб для обслуговування відповідних територій та об'єктів комунальної власності.

Виконавчі органи сільських, селищних, міських рад забезпечують належне утримання, ефективну і безпечну експлуатацію об'єктів житлово-комунального господарства, побутового, торговельного обслуговування, транспорту і зв'язку, що перебувають у комунальній власності відповідних територіальних громад, додержання вимог щодо охорони праці працівників, зайнятих на цих об'єктах. Для виконання цих функцій сільські, селищні, міські ради створюють у складі свого виконавчого органу відповідний підрозділ або призначають спеціаліста з охорони праці.

**Асоціації, корпорації, концерни та інші об'єднання** визначають свої повноваження у галузі охорони праці статутами або договорами між

підприємствами, які утворили об'єднання. Для виконання делегованих об'єднанням функцій в їх апаратах створюються служби охорони праці.

### **3.3.Державний нагляд і громадський контроль за охороною праці**

Державний нагляд за додержанням законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці відповідно до Закону “Про охорону праці” здійснюють:

- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці;
- спеціально уповноважений державний орган з питань радіаційної безпеки;
- спеціально уповноважений державний орган з питань пожежної безпеки;
- спеціально уповноважений державний орган з питань гігієни праці.

Органи державного нагляду за охороною праці не залежать від будь-яких господарських органів, суб'єктів підприємницької діяльності, об'єднань громадян, політичних формувань, місцевих державних адміністрацій і органів місцевого самоврядування, вони їм не підзвітні і не підконтрольні.

Діяльність органів державного нагляду за охороною праці регулюється Законами України “Про охорону праці”, “Про використання ядерної енергії і радіаційну безпеку”, “Про пожежну безпеку”, “Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення”, іншими нормативно-правовими актами та положеннями про ці органи, що затверджуються Президентом України або Кабінетом Міністрів України.

Як уже зазначалося вище, спеціально уповноважений державний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці є **Держнаглядохоронпраці**. Свою роботу по нагляду за охороною праці він проводить через територіальні (обласні) управління, галузеві державні інспекції охорони праці, експертно-технічні центри.

Посадові особи Держнаглядохоронпраці мають право:

- безкоштовно відвідувати підконтрольні підприємства (об'єкти), виробництва, фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю та здійснювати у присутності роботодавця або його представника перевірку додержання законодавства з питань, віднесених до їх компетенції;
- одержувати від роботодавця і посадових осіб письмові чи усні пояснення, висновки експертних обстежень, аудитів, матеріали та інформацію з відповідних питань, звіти про рівень і стан профілактичної роботи, причини порушень законодавства та вжиті заходи щодо їх усунення;
- видавати в установленому порядку обов'язкові для виконання приписи (розпорядження) про усунення порушень і недоліків в галузі охорони праці, охорони надр, безпечної експлуатації об'єктів підвищеної небезпеки;
- забороняти, зупиняти, припиняти, обмежувати експлуатацію підприємств, окремих виробництв, цехів, діляниць, робочих місць, будівель, споруд, приміщень, випуск та експлуатацію машин, механізмів, устаткування, виконання певних робіт, застосування нових небезпечних речовин, реалізацію продукції, а також скасовувати або припиняти дію виданих ними дозволів і ліцензій до усунення порушень, які створюють загрозу життю працюючих;
- притягати до адміністративної відповідальності працівників, винних у порушенні законодавства про охорону праці;
- надсилати роботодавцям подання про невідповідність окремих посадових осіб займаній посаді, передавати матеріали органам прокуратури для притягнення цих осіб до відповідальності згідно із законом.

Держнаглядохоронпраці організовує і здійснює нагляд :

- за додержанням у процесі трудової діяльності вимог законодавчих та нормативно-правових актів про охорону праці та відповідності їм діючих технологій, технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування, транспортних засобів і приладів, у тому числі придбаних за кордоном;
- за безпекою і технічним станом будівель, споруд, обладнання, інших засобів виробництва;
- за своєчасним забезпеченням працівників спецодягом та іншими засобами індивідуального захисту і утримання їх відповідно до чинних нормативно-правових актів;
- за виготовленням, монтажем, ремонтом, реконструкцією, налагодженням і експлуатацією машин, механізмів, устаткування тощо згідно з вимогами охорони праці;
- за відповідністю вимогам охорони праці діючих об'єктів виробничого, соціально-культурного та побутового призначення, а також тих, що будуються і реконструюються;
- за роботою служб внутрішнього контролю стану охорони праці, служб охорони праці та інших структурних підрозділів підприємств щодо створення безпечних і нешкідливих умов праці тощо.

**Експертно-технічними центрами (ЕТЦ) Держнаглядохоронпраці,** що діють згідно з Положенням, затвердженим наказом Держнаглядохоронпраці від 21.11.1994 р. №116, проводяться на госпрозрахунковій основі діагностика устаткування, експертиза на відповідність нормативно-правовим актам про охорону праці проектів виробничих об'єктів, розробка нових технологій, засобів виробництва, колективного та індивідуального захисту працюючих, зразки нових машин і механізмів тощо; специфікація виробів, приладів, устаткування; робота та послуги з питань безпеки праці разом з органами Держнаглядохоронпраці; навчання і перевірка знань працівників з питань охорони праці.

Спеціально уповноважений державний орган з питань радіаційної безпеки – **Державний комітет України з ядерної та радіаційної безпеки**, який згідно з Указом Президента України включено до складу **Міністерства охорони навколишнього середовища та ядерної безпеки України** (Мінекобезпеки України).

До функцій органів державного нагляду за радіаційною безпекою належать:

- здійснення державного контролю за додержанням норм і правил ядерної та радіаційної безпеки об'єктів ядерної енергії, правил зберігання, транспортування, застосування та захоронення токсичних, радіоактивних та інших особливо небезпечних речовин і матеріалів;
- визначення критеріїв, затвердження норм і правил з ядерної та радіаційної безпеки, транспортування і зберігання ядерних матеріалів і радіоактивних речовин;
- встановлення порядку видачі та видача окремим особам, які працюють на об'єктах ядерної енергії, дозвіл на право керування цими об'єктами і важливими для їхньої безпеки технологічними процесами;
- організація і проведення чи безпосереднє здійснення державної екологічної експертизи проектів, оцінка безпеки ядерних установок і джерел іонізуючих випромінювань;
- здійснення нагляду за розробкою та проведенням заходів, спрямованих на запобігання аваріям на об'єктах ядерної енергії, за готовністю експлуатуючих організацій до ліквідації наслідків аварії;
- встановлення порядку реєстрації об'єктів ядерної енергії, систем і устаткування, важливих для безпеки експлуатації цих об'єктів тощо.

Спеціально уповноваженим державним органом з питань пожежної безпеки є **Державний департамент пожежної безпеки Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій**.

Наглядові функції органів пожежної охорони полягають у нагляді за дотриманням протипожежних норм і правил при проектуванні, будівництві та експлуатації промислових підприємств та житлових і громадських будівель. На органи державного пожежного нагляду покладено контроль за постійною готовністю відомчих пожежних підрозділів і формувань, станом протипожежного обладнання, якістю навчання з питань пожежної безпеки.

Представники органів пожежної безпеки мають право: контролювати стан протипожежної профілактики; давати обґрунтовані приписи з виявлених недоліків, обов'язкові для виконання роботодавцем; вимагати від адміністрації будь-яку документацію стосовно стану пожежної безпеки; накладати адміністративні стягнення за порушення вимог протипожежних правил; зупиняти роботу машин, дільниць, підприємств у разі небезпеки виникнення пожежі.

Спеціально уповноважений державний орган з питань гігієни праці – **Міністерство охорони здоров'я України**, яке здійснює наглядові функції через санітарно-епідеміологічну службу.

**Органи санітарно-епідеміологічної служби** проводять державну санітарно-гігієнічну експертизу, гігієнічну регламентацію небезпечних факторів, видають дозволи на їх використання. Вони здійснюють контроль за проведенням санітарно-гігієнічних заходів, спрямованих на ліквідацію та попередження забруднення навколишнього середовища, на покращення умов праці, побуту, відпочинку, а також контроль за впровадженням заходів щодо запобігання професійним захворюванням. Свою роботу санепідемнагляд здійснює через районні, міські та обласні санітарно-епідеміологічні станції, до штату яких входять санітарні інспектори. Органи нагляду узгоджують проекти будівництва та реконструкції підприємств щодо питань гігієни та виробничої санітарії, беруть участь у роботі комісій по введенню в дію нових виробничих об'єктів. Санітарні інспектори наділені правами забороняти експлуатацію об'єктів, що не відповідають нормам виробничої санітарії і гігієни праці; забороняти

використання шкідливих речовин у разі можливої негативної дії на людей і навколишнє середовище; регулярно проводити обстеження на підконтрольних об'єктах; вимагати термінової госпіталізації інфекційних хворих тощо.

Суттєвим доповненням до державного нагляду є широке використання громадськості для контролю за умовами і охороною праці.

**Громадський контроль** за дотриманням законодавства про охорону праці здійснюють професійні спілки, їх об'єднання в особі своїх виборних органів та представників і уповноваженими найманими працівниками особи з питань охорони праці.

**Фонд соціального страхування** від нещасних випадків також перевіряє стан профілактичної роботи та охорони праці на підприємствах, здійснюючи заходи щодо запобігання нещасним випадкам та усунення загрози здоров'ю працюючих, викликані умовами праці.

**Професійні спілки** здійснюють громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі загрози життю або здоров'ю працівників профспілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

Профспілки також мають право на проведення незалежної експертизи умов праці об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам про охорону праці; брати участь у підготовці нормативно-правових актів з охорони праці; перевіряти виконання відповідних програм і зобов'язань колективних договорів (угод); брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві;

вносити роботодавцям, державним органам управління і нагляду подання з питань охорони праці та одержувати від них аргументовану відповідь.

У разі відсутності профспілки на підприємстві громадський контроль за додержанням законодавства з охорони праці здійснює уповноважена найманими працівниками особа.

**Уповноважені особи з питань охорони праці** мають право безперешкодно перевіряти на підприємствах виконання вимог охорони праці і вносити обов'язкові для розгляду роботодавцем пропозиції щодо усунення виявлених порушень нормативно-правових актів з безпеки та гігієни праці.

Для виконання статутних обов'язків роботодавець за свій рахунок організує навчання, забезпечує необхідними засобами і звільняє уповноважених з охорони праці від роботи на передбачений колективним договором строк із збереженням за ними середнього заробітку.

Не можуть буди ущемлені будь-які законні інтереси працівників у зв'язку з виконанням ними обов'язків уповноважених з охорони праці, їх звільнення або притягнення до дисциплінарної чи матеріальної відповідальності здійснюється лише за згодою найманих працівників у порядку, визначеному колективним договором.

Якщо уповноважені з охорони праці вважають, що профілактичні заходи, вжиті роботодавцем, є недостатніми, вони можуть звернутися за допомогою до органу державного нагляду за охороною праці. Вони також мають право брати участь і вносити відповідні пропозиції під час інспекційних перевірок підприємств чи виробництв.

Контроль стану профілактичних робіт з охорони праці на підприємствах Фондом соціального страхування від нещасних випадків покладається на **страхових експертів з охорони праці**, які мають право :

- безперешкодно в будь-який час відвідувати підприємства для перевірки стану умов і безпеки праці та проведення профілактичної роботи з цих питань;



- брати участь у розслідуванні нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, а також у перевірці знань з охорони праці працівників підприємств;
- одержувати від роботодавців пояснення та інформацію про стан охорони праці;
- брати участь у роботі комісії з питань охорони праці підприємств;
- вносити органам виконавчої влади, державного нагляду за охороною праці подання про порушення законодавства про охорону праці і вимагати вжиття економічних санкцій або притягнення до відповідальності посадових осіб, які допустили ці порушення, а також про заборону подальшої експлуатації робочих місць, діляниць і цехів, робота яких загрожує здоров'ю або життю працівників;
- складати протоколи про адміністративні правопорушення у випадках, передбачених законом;
- брати участь як незалежні експерти в роботі комісій з випробувань та приймання в експлуатацію виробничих об'єктів, засобів виробництва та індивідуального захисту, апаратури і приладів контролю.

Страхові експерти з охорони праці проводять свою діяльність відповідно до Положення про службу страхових експертів з охорони праці, профілактики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

### **3.4.Вимоги охорони праці при проектуванні, будівництві та реконструкції підприємств і засобів виробництва**

Згідно із Законом “Про охорону праці” (ст. 21) виробничі будівлі, споруди, машини, механізми, устаткування, транспортні засоби, що вводяться в дію після будівництва (виготовлення) або реконструкції, капітального ремонту тощо та технологічні процеси повинні відповідати вимогам нормативно-правових актів з охорони праці.

Проектування виробничих об'єктів, розробка нових технологій, засобів виробництва, засобів колективного та індивідуального захисту працюючих повинні провадитися з урахуванням вимог щодо охорони праці. Не допускається будівництво, реконструкція, технічне переоснащення тощо виробничих об'єктів соціально-культурного призначення, виготовлення і впровадження нових для даного підприємства технологій і зазначених засобів без попередньої експертизи робочого проекту або робочої документації на їх відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці. Фінансування цих робіт може проводитися лише після одержання позитивних результатів експертизи.

Експертиза проектів, реєстрація, огляд, випробування тощо виробничих об'єктів, інженерних інфраструктур, об'єктів соціально-культурного призначення, прийняття їх в експлуатацію проводиться у порядку, що визначається Кабінетом Міністрів України.

Технологічні процеси, машини, механізми, устаткування, транспортні засоби, хімічні речовини і їх сполуки та інша небезпечна продукція, придбані за кордоном, допускаються в експлуатацію (до застосування) лише за умови проведення експертизи на відповідність їх нормативно-правовим актам з охорони праці, що чинні на території України.

Прийняття в експлуатацію нових і реконструйованих виробничих об'єктів проводиться за участю представників професійних спілок.

Не допускається застосування у виробництві шкідливих речовин у разі відсутності їх гігієнічної регламентації та державної реєстрації.

Роботодавець повинен одержати дозвіл на початок роботи та види робіт підприємства, діяльність якого пов'язана з виконанням робіт та експлуатацією об'єктів, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки. "Порядок надання дозволів Державним комітетом з нагляду за охороною праці і його територіальними органами" затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 15.10.2003р. № 1631. Цей Порядок визначає процедуру надання і анулювання дозволів, встановлює

„Перелік робіт підвищеної небезпеки” з 88 найменувань і „Перелік об’єктів, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки” з 27 найменувань.

Суб’єкт господарської діяльності, який має намір почати (продовжити) виконання роботи підвищеної небезпеки або експлуатацію об’єктів, машин, механізмів, устаткування підвищеної небезпеки згідно з встановленими Переліками або проводити навчання робітників з питань охорони праці інших суб’єктів господарської діяльності, професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації робітників, які залучаються до виконання робіт підвищеної небезпеки, повинен отримати відповідний дозвіл Держнаглядохоронпраці. З цією метою роботодавець надає в Держнаглядохоронпраці або його територіальний орган за місцем знаходження заяву встановленої форми, до якої додається:

- на початок (продовження) виконання робіт підвищеної небезпеки – висновок експертизи щодо можливості суб’єкта господарської діяльності забезпечити виконання вимог законів і інших нормативно-правових актів з охорони праці і промислової безпеки при виконанні заявленої роботи;
- на експлуатацію об’єкта – висновок експертизи щодо відповідності вимогам нормативно-правових актів з охорони праці і промислової безпеки і можливості суб’єкта господарської діяльності забезпечити дотримання вимог законодавства при його експлуатації, а також відповідну експлуатаційну документацію;
- на проведення навчання з питань охорони праці – висновок експертизи Головного навчально-методичного центру або експертно-технічного центру Держнаглядохоронпраці щодо можливості суб’єкта господарської діяльності проводити навчання з питань охорони праці.

Відповідальність за повноту, вірогідність і об'єктивність висновку експертизи несе згідно із законодавством експертна організація, що проводила експертизу.

Держнаглядохоронпраці або його територіальний орган протягом 30 робочих днів після реєстрації заяви видає суб'єкту господарської діяльності відповідний дозвіл або повідомляє у письмовій формі про відмову з відповідним обґрунтуванням.

Рішення про відмову в наданні дозволу приймається Держнаглядохоронпраці або його територіальним органом у разі:

- непредставлення суб'єктом господарської діяльності необхідних документів і (або) неправильного їх оформлення;
- представлення невірогідних даних або висновку експертизи, який затверджено або складено більш ніж за рік до дати реєстрації заяви;
- встановлення висновком експертизи невідповідності об'єкта експертизи вимогам законів і інших нормативно-правових актів з охорони праці і промислової безпеки.

Після усунення причин, що призвели до відмови в наданні дозволу, суб'єкт господарської діяльності має право повторно подати заяву на отримання дозволу відповідно до встановленого порядку.

Дозвіл видається суб'єкту господарської діяльності або уповноваженій ним особі або надсилається поштою, про що робиться запис на його копії, яка залишається у Держнаглядохоронпраці або в його територіальному органі.

Копії дозволів і документи, на підставі яких вони були видані, зберігаються у відповідних органах Держнаглядохоронпраці протягом строку дії дозволу.

Дія дозволів, виданих Держнаглядохоронпраці або його територіальними органами, розповсюджується на всю територію України.

Термін дії дозволів складає:

- на початок виконання робіт підвищеної небезпеки або експлуатації об'єкта– 5 років;
- на продовження виконання робіт підвищеної небезпеки або експлуатації об'єкта– 5 років;
- на навчання з питань охорони праці – 5 років.

Про одержання дозволу суб'єкт господарської діяльності повинен повідомити в територіальний орган Держнаглядохоронпраці за місцем виконання роботи підвищеної небезпеки або експлуатації об'єкта, у тому числі відокремленими підрозділами.

У разі втрати (пошкодження) дозволу згідно із заявою суб'єкта господарської діяльності і копії дозволу, яка зберігається у Держнаглядохоронпраці або його територіальному органі, видається його дублікат.

Під час оформлення дублікату дозволу суб'єкт господарської діяльності має право виконувати роботи підвищеної небезпеки або експлуатувати об'єкт на підставі зареєстрованої в Держнаглядохоронпраці або його територіальному органі заяви.

Державний нагляд за додержанням умов дозволу здійснюють посадові особи Держнаглядохоронпраці або його територіального органу шляхом проведення перевірок у встановленому законодавством порядку.

У випадку виявлення порушень умов дозволу посадова особа, яка проводила перевірку, видає суб'єкту господарської діяльності або уповноваженій ним особі припис, в якому викладається суть порушення із посиланням на статтю (пункт) відповідного нормативно-правового акту і встановлюється термін його усунення.

Суб'єкт господарської діяльності у визначений йому термін повідомляє у письмовій формі органу, посадова особа якого проводила усунення виявлених порушень.

Дозвіл може бути анульований наказом органу, який його видав і вилучено у суб'єкта господарської діяльності на підставі письмового повідомлення.

Дозвіл може бути анульований у випадку:

- представлення суб'єктом господарської діяльності або уповноваженою ним особою заяви про анулювання дозволу;
- прийняття рішення щодо відміни державної реєстрації суб'єкта господарської діяльності;
- виявлення недостовірних відомостей у документах, що були надані суб'єктом господарської діяльності для отримання дозволу;
- видача посадовими особами Держнаглядохоронпраці або його територіального органу припису щодо повторного порушення умов дозволу;
- аварії, вибуху, пожежі, нещасного випадку тощо, якщо в акті розслідування цієї події вказано, що однією з його причин є невиконання умов дозволу;
- створення перешкод при проведенні посадовими особами Держнаглядохоронпраці або його територіального органу перевірок дотримання умов дозволу.

Суб'єкт господарської діяльності протягом 5 робочих днів після отримання повідомлення щодо анулювання дозволу повинен повернути дозвіл до органу, що його видав.

У разі, коли суб'єкт господарської діяльності не одержав дозволу на початок роботи та види робіт або цей дозвіл був у нього анульований, місцевий орган виконавчої влади або орган місцевого самоврядування за поданням Держнаглядохоронпраці або його територіального органу вживає заходів щодо скасування державної реєстрації цього підприємства у встановленому законом порядку за умови, якщо протягом місяця від часу виявлення вказаних недоліків роботодавець не провів належних заходів з їх усунення.

### **3.5.Організація охорони праці на виробництві. Служба охорони праці**

Відповідно до ст. 13 Закону “Про охорону праці” роботодавець зобов’язаний створити на робочому місці в кожному структурному підрозділі умови праці відповідно до нормативно-правових актів, а також забезпечити додержання вимог законодавства щодо прав працівників у галузі охорони праці.

З цією метою роботодавець забезпечує функціонування системи управління охороною праці, а саме:

- створює відповідні служби і призначає посадових осіб, які забезпечують вирішення конкретних питань охорони праці, затверджує інструкції про їх обов’язки, права та відповідальність за виконання покладених на них функцій, а також контролює їх додержання;
- розробляє за участю сторін колективного договору і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня охорони праці;
- забезпечує виконання необхідних профілактичних заходів відповідно до обставин, що змінюються;
- впроваджує прогресивні технології, досягнення науки і техніки, засоби механізації та автоматизації виробництва, вимоги ергономіки, позитивний досвід з охорони праці тощо;
- забезпечує належне утримання будівель і споруд, виробничого обладнання та устаткування, моніторинг за їх технічним станом;
- забезпечує усунення причин, що призводять до нещасних випадків, професійних захворювань, та здійснення профілактичних заходів, визначених комісіями за підсумками розслідування цих причин;
- організовує проведення аудиту охорони праці, лабораторних досліджень умов праці, оцінку технічного стану виробничого обладнання та устаткування, атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються

- законодавством, та за їх підсумками вживає заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів;
- розробляє і затверджує положення, інструкції, інші акти з охорони праці, що діють у межах підприємства та встановлюють правила виконання робіт і поведінки працівників на території підприємства, у виробничих приміщеннях, на будівельних майданчиках, робочих місцях відповідно до нормативно-правових актів з охорони праці, забезпечує безоплатно працівників нормативно-правовими актами та актами підприємства з охорони праці;
  - здійснює контроль за дотриманням працівниками технологічних процесів, правил поводження з машинами, механізмами, устаткуванням та іншими засобами виробництва, використанням засобів колективного та індивідуального захисту, виконанням робіт щодо вимог з охорони праці;
  - організовує пропаганду безпечних методів праці та співробітництво з працівниками у галузі охорони праці;
  - вживає термінових заходів для допомоги потерпілим, залучає за необхідності професійні, аварійно-рятувальні формування у разі виникнення на підприємстві аварій та нещасних випадків.

Роботодавець безпосередньо несе відповідальність за порушення своїх обов'язків з охорони праці.

Для реалізації своїх обов'язків з охорони праці роботодавець повинен створити службу охорони праці.

Згідно із Законом “Про охорону праці” (ст. 15) та відповідно до “Типових положень про службу охорони праці”, затверджених наказом Держнаглядохоронпраці від 03.08.1993 р. №73 на підприємстві з кількістю працюючих 50 і більше осіб роботодавець створює службу охорони праці.

На підприємствах з кількістю працюючих менше 50 осіб функції служби охорони праці можуть виконувати у порядку сумісництва особи, які мають відповідну підготовку.



На підприємствах з кількістю працюючих менше 20 осіб для виконання функцій служби охорони праці можуть залучатися сторонні спеціалісти на договірних засадах, які мають відповідну підготовку.

У держбюджетних організаціях роботодавець створює службу охорони праці при кількості працюючих 100 і більше осіб.

**Служба охорони праці** підпорядковується безпосередньо роботодавцю.

Керівники та спеціалісти служби охорони праці за своєю посадою і заробітною платою прирівнюються до керівників і спеціалістів основних виробничо-технічних служб.

Ліквідація служби охорони праці допускається тільки у разі ліквідації підприємства чи припинення використання найманої праці фізичною особою.

На підприємствах при чисельності працюючих від 50 до 500 чол. включно (невиробнича сфера – від 100 до 500) службу охорони праці повинен представляти один спеціаліст з інженерно-технічною освітою.

На підприємствах, де використовуються вибухові матеріали або сильнодіючі отруйні речовини, в такій службі повинно бути два спеціаліста.

При наявності на підприємстві інституту заступників керівника підприємства, керівник служби охорони праці, незалежно від чисельності працюючих, повинен призначатися на посаду заступника керівника підприємства (заступник генерального директора, директора тощо).

Розрахунок чисельності працівників служби охорони праці залежно від небезпечності і шкідливості виробництва на підприємствах з числом працюючих понад 500 чол. здійснюється за формулою

$$M1 = \frac{2 + P_{cp} \cdot K_B}{\Phi},$$

де  $M1$  – чисельний склад служби охорони праці на підприємстві;

$P_{cp}$  – середньосписочна чисельність працюючих на підприємстві;

$\Phi$  – ефективний річний фонд робочого часу спеціаліста з охорони праці, що дорівнює 1820 год., який враховує втрати робочого часу на можливі хвороби, відпустку тощо;

$K_B$  – коефіцієнт, що враховує шкідливість та небезпечність виробництва,

$$K_B = \frac{1 + \dots P_B + P_a}{P_{cp}},$$

де  $P_B$  – чисельність працюючих з шкідливими речовинами незалежно від рівня їх концентрації;

$P_a$  – чисельність працюючих на роботах підвищеної небезпеки (що підлягають щорічній атестації з охорони праці).

$K_B$  максимально може дорівнювати трьом у разі, коли всі робітники працюють з шкідливими речовинами і водночас усі вони підлягають щорічній атестації з питань охорони праці, тобто  **$P_B + P_a / P_{cp} = 2$** .

Слід мати на увазі, що розрахунок чисельності служби охорони праці підприємства не враховує спеціалістів з охорони навколишнього середовища; спеціалістів, які здійснюють технічний огляд і випробування котлоагрегатів, підйомних споруд та інших об'єктів на їх відповідність встановленим вимогам. Ці працівники не входять до складу служби охорони праці.

У Типовому положенні про службу охорони праці є також формули для розрахунку чисельності служби охорони праці об'єднання підприємств (корпорації, концерни тощо) та галузевого управління держадміністрації (управління культури, освіти тощо), районного органу державної виконавчої влади, міського, обласного органу державної виконавчої влади.

Згідно з Типовим положенням служба охорони праці виконує такі основні функції:

- опрацьовує ефективну цілісну систему управління охороною праці, сприяє удосконаленню діяльності у цьому напрямку кожного структурного підрозділу і кожної посадової особи;
- проводить оперативно-методичне керівництво роботою з охорони праці;
- складає разом із структурними підрозділами підприємства комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища (або підвищення існуючого рівня охорони праці), а також розділ “Охорона праці” у колективному договорі;
- проводить для працівників вступний інструктаж з питань охорони праці;
- організовує: забезпечення працюючих нормативно-правовими системами з охорони праці; паспортизацію цехів, діляниць, робочих місць щодо відповідності їх вимогам охорони праці; облік, аналіз нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, а також шкоди від цих подій; підготовку статистичних звітів підприємства з питань охорони праці; розробку перспективних та поточних планів роботи підприємства щодо створення безпечних та нешкідливих умов праці; роботу методичного кабінету охорони праці, пропаганду безпечних та нешкідливих умов праці шляхом проведення консультацій, оглядів, конкурсів, бесід, лекцій, розповсюдження засобів наочної агітації, оформлення інформаційних стендів; допомогу комісії з питань охорони праці підприємства в опрацюванні необхідних матеріалів та реалізації її рекомендацій; підвищення кваліфікації і перевірку знань посадових осіб з питань охорони праці;
- бере участь у : розслідуванні нещасних випадків та аварій; роботі комісії з питань охорони праці підприємства; роботі комісії по введенню в дію закінчених будівництвом, реконструкцією або технічним переозброєнням об’єктів виробничого та соціального

- призначення, відремонтованого або модернізованого устаткування; розробці положень, інструкцій, інших нормативних актів про охорону праці, що діють в межах підприємства; роботі постійно діючої комісії з питань атестації робочих місць за умовами праці;
- сприяє впровадженню у виробництво досягнень науки і техніки, у тому числі ергономіки і прогресивних технологій, сучасних засобів колективного та індивідуального захисту працюючих, захисту населення і навколишнього середовища;
  - розглядає листи, заяви та скарги працюючих з питань охорони праці;
  - надає методичну допомогу керівникам структурних підрозділів підприємства у розробці заходів з питань охорони праці;
  - готує проекти наказів та розпоряджень з питань охорони праці, загальних для всього підприємства;
  - розглядає факти наявності виробничих ситуацій, небезпечних для життя чи здоров'я працівників або людей, які їх оточують, і навколишнього природного середовища, у випадку відмови з цих причин працівників від виконання дорученої їм роботи;
  - контролює: дотримання чинного законодавства, виконання працівниками посадових інструкцій з питань охорони праці; виконання приписів органів державного нагляду, пропозицій та подань уповноважених трудових колективів і профспілок з питань охорони праці; використання за призначенням коштів на охорону праці; відповідність нормативним актам про охорону праці машин, механізмів, устаткування, транспортних засобів, технологічних процесів, засобів протиаварійного, колективного та індивідуального захисту працюючих; наявність технологічної документації на робочих місцях; своєчасне проведення навчання та інструктажів працюючих, атестації та переатестації з питань безпеки праці посадових осіб та осіб, які виконують роботи підвищеної небезпеки, а також дотримання вимог безпеки при виконанні цих робіт; забезпечення працюючих засобами

індивідуального захисту, мийними засобами, санітарно-побутовими приміщеннями; надання працівникам пільг і компенсацій, пов'язаних з важкими та шкідливими умовами праці; використання праці неповнолітніх, жінок та інвалідів; проходження медичних оглядів; виконання заходів, наказів, розпоряджень з питань охорони праці, а також заходів щодо усунення причин нещасних випадків і аварій, які визначені в актах розслідування;

- здійснює зв'язок з медичними закладами, з науковими та іншими організаціями з питань охорони праці, організовує впровадження їх рекомендацій.

Спеціалісти служби охорони праці мають право:

- представляти підприємство в державних та громадських установах при розгляді питань охорони праці, безперешкодно в будь-який час відвідувати виробничі об'єкти, структурні підрозділи підприємства, порушувати клопотання про заохочення працівників, котрі беруть активну участь у підвищенні безпеки та покращенні умов праці;
- у разі виявлення порушень охорони праці: видавати керівникам структурних підрозділів підприємства обов'язкові для виконання приписи щодо усунення наявних недоліків, одержувати від них необхідні відомості, документацію і пояснення з питань охорони праці; вимагати відсторонення від роботи осіб, які не пройшли передбачених законодавством медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань і не мають допуску до відповідних робіт або не виконують вимог нормативно-правових актів з охорони праці; зупиняти роботу виробництва, ділянки, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва у разі порушень, які створюють загрозу життю або здоров'ю працюючих; надсилати роботодавцю подання про притягнення до відповідальності працівників, які порушують вимоги щодо охорони праці.

Припис, виданий керівнику підрозділу підприємства спеціалістом з охорони праці, може скасувати лише роботодавець.

### **3.6. Комісія з питань охорони праці підприємства**

Відповідно до Закону “Про охорону праці” (ст. 16) на підприємстві з метою забезпечення пропорційної участі працівників у вирішенні будь-яких питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища за рішенням трудового колективу може створюватися комісія з питань охорони праці при кількості працюючих 50 і більше чоловік незалежно від форм власності та видів господарської діяльності.

Комісія є постійно діючим консультативно-дорадчим органом трудового колективу та роботодавця або уповноваженого ним органу, створюється з метою залучення представників роботодавця та трудового колективу (безпосередніх виконавців робіт, представників профспілок) до співробітництва в галузі управління охороною праці на підприємстві, узгодженого вирішення питань, що виникають у цій сфері.

Загальні збори (конференції) трудового колективу затверджують Положення про комісію з питань охорони праці підприємства, яке розробляється за участю сторін на основі “Типового положення про комісію з питань охорони праці підприємства”, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці від 03.08.1993 р. №72.

Комісія формується на засадах рівного представництва осіб від роботодавця та від трудового колективу. До її складу входять представники роботодавця та професійної спілки, а також уповноваженої найманими працівниками особи, спеціалісти з безпеки, гігієни праці та інших служб підприємства відповідно до Типового положення.

Комісія у своїй діяльності керується законодавством про працю, нормативно-правовими актами з охорони праці, а також Положенням про комісію з питань охорони праці підприємства.

Основним завданням Комісії є :

- захист законних прав та інтересів працівників у сфері охорони праці;
- підготовка на основі аналізу стану безпеки та умов праці на виробництві рекомендацій роботодавцю та працівникам щодо профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань, практичної реалізації принципів державної політики в галузі охорони праці на підприємстві;
- узгодження шляхом двосторонніх консультацій позицій сторін у вирішенні практичних питань у сфері охорони праці з метою забезпечення поєднання інтересів держави, роботодавця та трудового колективу, кожного працівника, запобігання конфліктам;
- вироблення пропозицій щодо включення до колективного договору окремих питань з охорони праці та використання коштів охорони праці підприємства.

Комісія має право:

- звертатися до роботодавця, органу самоврядування трудового колективу, профспілкового комітету з пропозиціями щодо регулювання відносин у сфері охорони праці;
- створювати робочі групи з числа членів Комісії для вироблення узгоджених рішень з конкретних питань охорони праці з залученням до їх складу на договірній основі за погодженням сторін відповідних фахівців, експертів, інспекторів державного нагляду за охороною праці;
- одержувати від окремих працівників, служб підприємства, профспілкового комітету інформацію, необхідну для виконання функцій і завдань, передбачених Типовим положенням;
- встановлювати ступінь вини потерпілого в порядку, що визначається трудовим колективом за поданням роботодавця та професійного комітету, для вирішення питання про розмір одноразової допомоги, що сплачується Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві, коли нещасний випадок стався внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативно-правових актів про охорону праці і факт

наявності його вини встановлено комісією із розслідування нещасного випадку;

- здійснювати контроль за дотриманням вимог законодавства з питань охорони праці безпосередньо на робочих місцях, забезпеченням працюючих засобами колективного та індивідуального захисту, змиваючими та знешкоджуючими засобами, лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою та станом використання санітарно-побутових приміщень тощо;
- знайомитися з будь-якими матеріалами з питань охорони праці, аналізувати стан умов і безпеки праці на підприємстві, виконання відповідних програм і колективних договорів;
- вільного доступу на всі ділянки виробництва і обговорення з працюючими питань охорони праці.

Комісія делегує своїх представників для участі:

- у розв'язанні разом з представниками державного нагляду за охороною праці конфліктів, пов'язаних з відмовою працівника виконувати доручену роботу з мотивів небезпечної для його здоров'я чи життя виробничої ситуації на підприємстві, де відсутня профспілкова організація;
- в обговоренні питань охорони праці роботодавцем або уповноваженим ним органом, профспілковим комітетом чи органом самоврядування трудового колективу (за погодженням з цими органами).

Члени комісії виконують свої обов'язки, як правило, на громадських засадах. При залученні до окремих перевірок, проведенні навчання вони можуть звільнятися роботодавцем від основної роботи на передбачений колективним договором термін із збереженням за ними середнього заробітку.

Комісія здійснює свою діяльність на основі планів, що розробляються на квартал, півріччя чи рік і затверджуються нею. Рішення комісії



оформляються протоколами і мають рекомендаційний характер. Вони впроваджуються в життя наказами роботодавця. При незгоді роботодавця з рекомендаціями Комісії він дає аргументовану відповідь.

Комісія не менше одного разу на рік звітує про свою роботу на загальних зборах (конференції) трудового колективу.

### **3.7.Регулювання охорони праці у колективному договорі (угоді).**

#### **Планування та фінансування охорони праці**

Колективний договір (угода) є найважливішим документом у системі нормативного регулювання взаємовідносин між роботодавцем (уповноваженим ним органом) і працівникам з першочергових соціальних питань, у тому числі охорони праці.

Це впливає із вимог Законів України “Про колективні договори і угоди” та “Про охорону праці” (ст. 20), де передбачено, що у колективному договорі (угоді) сторони забезпечують працівникам соціальні гарантії у галузі охорони праці на рівні, не нижчому за передбачений законодавством, встановлюють їх взаємні обов’язки, а також комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам, визначають обсяги та джерела фінансування зазначених заходів.

Для того, щоб двосторонні зобов’язання сторін щодо питань охорони праці в колективному договорі були опрацьовані якісно, з урахуванням усіх положень чинного законодавства, розроблено “Спільні рекомендації державних органів і профспілок щодо змісту “Охорони праці” у колективному договорі (угоді, трудовому договорі)”.

Згідно із Загальними рекомендаціями, визначаючи принципи формування двосторонніх зобов’язань з охорони праці, слід мати на увазі, що ці зобов’язання не повинні суперечити законам та іншим нормативно-

правовим актам України. Гарантії, пільги та компенсації, що встановлені для трудящих чинним законодавством, повинні вважатися мінімальними, обов'язковими для виконання за будь-яких умов. Разом з тим, за наявності на підприємстві певних економічних можливостей нормативні пільги і компенсації можуть перевищуватися і застосовуватися у більш значних розмірах на підставі додаткових зобов'язань згідно з колективним договором. Обов'язковими слід вважати додатки до колективного договору з тих питань, які визначені трудовим колективом самостійно і є доповненням до вимог чинного законодавства.

Колективний договір повинен обов'язково містити заходи захисту прав і соціальних інтересів осіб, які потерпіли на виробництві від нещасних випадків, профзахворювань, а також утриманців і членів сімей загиблих. Оскільки всі види відшкодувань потерпілим на виробництві здійснює Фонд страхування від нещасних випадків на виробництві, колективний договір може передбачити додаткові виплати за рахунок коштів підприємства.

Закон передбачає можливість зменшення розміру одноразової допомоги потерпілому на виробництві Фондом у випадках, коли виробнича травма сталася внаслідок невиконання потерпілим вимог нормативно-правових актів про охорону праці, тобто з повної або часткової його вини. Фонд не має повноважень встановлювати відсоток провини потерпілого, тому доцільно визначити порядок зменшення розміру одноразової допомоги безпосередньо у колективному договорі. У той же час, щоб не допустити безпідставних звинувачень потерпілого та порушення його прав на одноразову допомогу, слід дотримуватися передбачених законодавством вимог про те, що:

- за умови самої грубої помилки чи вини потерпілого розмір одноразової допомоги не може бути зменшено більш як на половину тієї суми, яка належить працівникові при відсутності порушень ним вимог охорони праці;

- наявність чи відсутність порушень з боку потерпілого, що призвели до нещасного випадку, а значить, наявності або відсутності його вини у цьому випадку встановлюється комісією з розслідування; однак порядок зменшення розміру одноразової допомоги (встановлення ступеня (відсотка) вини потерпілого) повинен визначатися трудовим колективом за поданням роботодавця та профспілкового комітету підприємства.

Одним з найважливіших підрозділів колективного договору повинні бути комплексні інженерно-технічні заходи щодо досягнення нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці.

Ці заходи слід формувати у вигляді спеціального додатку до колективного договору, а загальну суму коштів на їх виконання, що асигнуються з коштів охорони праці підприємства, обумовлювати також у текстовій частині договору. При оформленні заходів з охорони праці колективного договору дуже важливо слідкувати, щоб кошти охорони праці не використовувалися не за призначенням. З цією метою Держнагляд охорони праці затверджує Перелік заходів, щодо доведення умов і безпеки праці до нормативних вимог або підвищення існуючого рівня охорони праці, виконання яких може здійснюватися за рахунок коштів підприємства на охорону праці. Зобов'язання колективного договору повинні включати заходи економічного стимулювання та матеріальної відповідальності за стан охорони праці.

Зобов'язання колективного договору є двосторонніми, тому цей документ повинен містити не тільки вимоги до роботодавця, а й зобов'язання працівників щодо безумовного виконання кожним норм, правил, стандартів та інструкцій з охорони праці.

Залежно від характеру виробництва, складу трудового колективу, специфіки галузі у колективному договорі визначаються зобов'язання щодо організації безпечних і нешкідливих умов праці інвалідів,

неповнолітніх, пенсіонерів, осіб, які тимчасово залучаються до виконання громадських робіт за договорами з центрами зайнятості населення тощо.

Особливу увагу необхідно приділяти зобов'язанням щодо поліпшення умов праці жінок, їх санітарно-побутового та медичного обслуговування, звільнення від важких, шкідливих робіт та нічних змін.

До трудових договорів забороняється включати умови, що погіршують порівняно з чинним законодавством, колективним договором (угодою) становище працівників.

Усі заходи з охорони праці на підприємстві згідно із Законом “Про охорону праці”(ст. 19) фінансуються роботодавцем.

Для підприємств незалежно від форм власності або фізичних осіб, які використовують найману працю, витрати на охорону праці становлять не менше 0,5 % від суми реалізованої продукції.

На підприємствах, що утримуються за рахунок бюджету, витрати на охорону праці передбачаються у державному або місцевих бюджетах і становлять не менше 0,2 % від фонду оплати праці.

Суми витрат з охорони праці, що належать до валових витрат юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, визначаються згідно з переліком заходів та засобів з охорони праці, що затверджується Кабінетом Міністрів України.

Фінансування профілактичних заходів з охорони праці, виконання загальнодержавної, галузевих та регіональних програм поліпшення стану безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, інших державних програм, спрямованих на запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням, передбачається поряд з іншими джерелами фінансування, визначеними законодавством, у державному і місцевих бюджетах, що виділяються окремим рядком.

Одним з істотних джерел фінансування заходів, спрямованих на профілактику нещасних випадків, усунення загрози здоров'ю працівників,

викликані умовами праці, є Фонд соціального страхування від нещасних випадків.

Згідно із ст. 22 Закону “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності” Фонд страхування від нещасних випадків на виробництві надає підприємствам на безповоротній основі фінансову допомогу для розв’язання особливо гострих проблем з охорони праці, веде інші профілактичні роботи.

### **Запитання для самоконтролю**

1. У чому полягає Концепція управління охороною праці та мета її впровадження?
2. Назвіть основні завдання управління охороною праці в Україні.
3. Розкрийте функції управління охороною праці.
4. Які органи здійснюють державне управління охороною праці?
5. Викладіть функції спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з нагляду за охороною праці.
6. Назвіть органи державного нагляду і громадського контролю за охороною праці.
7. Який порядок одержання дозволу роботодавцем на початок роботи та види робіт підприємства?
8. Що являє собою система управління охороною праці на виробництві?
9. Викладіть порядок створення служби охорони праці на виробництві та визначення її чисельності.
10. Розкрийте основні обов’язки служби охорони праці на виробництві.
11. Які права і обов’язки комісії з питань охорони праці?
12. Які питання охорони праці вирішуються у колективному договорі (угоді)?
13. Як здійснюється фінансування охорони праці?

## **Розділ 4. Навчання з питань охорони праці**

### **4.1. Система безперервного навчання з питань охорони праці в Україні**

Навчання людини в галузі охорони праці на всіх етапах життєвого циклу, використання системи постійного підвищення рівня знань у цій галузі – один з основних принципів державної політики України, фундамент запобігання нещасним випадкам, професійним захворюванням і аваріям на виробництві і в побуті.

Діюча в Україні система безперервного навчання з охорони праці включає такі етапи:

- послідовність та безперервність навчання з питань життєдіяльності та охорони праці усіх вікових категорій населення;
- навчання з питань особистої безпеки та безпеки оточуючих, норм безпечної поведінки дітей дошкільного віку;
- навчання з безпеки життєдіяльності та охорони праці в середніх, позашкільних, професійно-технічних та вищих навчальних закладах освіти;
- навчання з питань охорони праці працівників при їх підготовці, перепідготовці, підвищенні кваліфікації, при прийнятті на роботу та в період роботи: навчання працівників, які виконують роботи з підвищеною небезпекою та роботи, де є потреба у професійному доборі, інструктування працівників з питань охорони праці, дотримання порядку допуску до виконання робіт;
- навчання населення в цілому з питань життєдіяльності та охорони праці.

Нормативним документом, що встановлює порядок та види навчання і перевірки знань з охорони праці є ДНАОП 0.00-4.12-99 “Типове положення про навчання з питань охорони праці” (далі – Типове

положення), затверджене наказом Держнаглядохоронпраці від 17.02.1999 р. №27.

Типове положення спрямоване на реалізацію в Україні системи безперервного навчання з питань охорони праці, яке проводиться з працівниками у процесі трудової діяльності, а також з учнями, вихованцями та студентами закладів освіти. Воно встановлює порядок і види навчання, а також форми перевірки знань з питань охорони праці працівників та осіб, які проводять навчання.

Вимоги Типового положення є обов'язковими для виконання всіма центральними і місцевими органами виконавчої влади, асоціаціями, корпораціями, іншими об'єднаннями підприємств, підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності та видів діяльності.

На підприємствах на основі Типового положення, з урахуванням специфіки виробництва та вимог нормативно-правових актів про охорону праці, розробляються і затверджуються наказами керівників відповідні положення підприємств про навчання з питань охорони праці.

Працівники підприємств при прийнятті на роботу і періодично в процесі роботи, а вихованці, учні і студенти під час навчально-виховного процесу проходять навчання і перевірку знань згідно з вимогами Типового положення. Допуск до роботи без навчання і перевірки знань з питань охорони праці забороняється.

Особи, які суміщають професії, проходять навчання та інструктажі з охорони праці як з їх основних професій, так і з професій за сумісництвом.

Перевірка знань працівників з питань охорони праці проводиться за тими нормативно-правовими актами про охорону праці, додержання яких входить до їх службових обов'язків.

При перевірці знань з питань охорони праці тим, хто виявив задовільні результати, видаються посвідчення. Працівникам, які згідно з Типовим положенням проходять навчання та перевірку знань з питань охорони

праці безпосередньо на своєму підприємстві, видача посвідчень про перевірку знань є обов'язковою лише тим, хто виконує роботи підвищеної небезпеки.

При незадовільних результатах перевірки знань з питань охорони праці працівник протягом одного місяця повинен пройти повторне навчання та повторну перевірку знань. При незадовільних результатах і повторної перевірки знань питання щодо працевлаштування працівника вирішується згідно з чинним законодавством.

Відповідальність за організацію і здійснення навчання та перевірки знань з питань охорони праці згідно з вимогами Типового положення покладається на керівника підприємства, в структурних підрозділах – на керівників цих підрозділів, а контроль – на службу охорони праці.

Контроль за дотриманням вимог Типового положення здійснюють органи державного нагляду за охороною праці та служби охорони праці центральних і місцевих органів виконавчої влади.

#### **4.2. Навчання з питань охорони праці на виробництві**

При прийнятті на роботу і періодично у процесі роботи всі працівники повинні проходити інструктаж, навчання і перевірку знань з питань охорони праці, з подання першої медичної допомоги потерпілим від нещасних випадків і правил поведінки у разі виникнення аварії.

Працівники, яких беруть на роботи, визначені в ДНАОП 0.0-8.02-93 “Перелік робіт з підвищеною небезпекою”, затвердженому наказом Держнаглядохоронпраці від 30.11.1993р. №123, та ДНАОП 0.03-8.06094 “Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі”, затвердженому наказом Держнаглядохоронпраці та МОЗ від 23.09.1994р. № 263/121, проходять на підприємстві (або в закладі освіти, якщо останнє передбачене відповідними нормативно-правовими актами) попереднє спеціальне навчання і перевірку знань з питань охорони праці щодо конкретних робіт, які вони виконуватимуть. Попереднє спеціальне навчання і перевірка знань



працівників проводиться одноразово до початку самостійної роботи, а також у разі перерви понад один рік.

Періодичні перевірки знань працівників цієї категорії проводяться згідно з Типовим положенням і в строки, встановлені відповідними нормативно-правовими актами, але не рідше одного разу на рік.

Організацію навчання та перевірки знань з питань охорони праці працівників при підготовці, перепідготовці, підвищенні кваліфікації на підприємстві здійснюють працівники служби кадрів або інші спеціалісти, яким керівником підприємства доручено організацію цієї роботи.

На підприємствах для перевірки знань працівників з питань охорони праці наказом керівника створюються постійно діючі комісії. Головами комісій призначаються заступники керівників підприємств.

До складу комісій входять спеціалісти служби охорони праці, юридичної, виробничих і технічних служб, представники органів державного нагляду за охороною праці та профспілок. Комісія вважається правочинною, якщо до її складу входить не менше трьох осіб.

Усі члени комісії в установленому Типовим положенням порядку повинні пройти навчання та перевірку знань з питань охорони праці.

Посадові особи, діяльність яких пов'язана з організацією безпечного ведення робіт, відповідно до ДНАОП 0.00-8.01-93 "Перелік посад посадових осіб, які зобов'язані проходити попередню та періодичну перевірку знань з охорони праці", до початку виконання своїх обов'язків, а також періодично, один раз на три роки, проходять навчання і перевірку знань з питань охорони праці. Тематичний план і програма навчання з питань охорони праці цієї категорії працівників складається на основі Типового положення (додаток 3) з урахуванням вимог охорони праці для конкретних галузей і виробництв.

Заступники керівників (на яких покладено обов'язки з управління охороною праці ) міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, Ради Міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської

та Севастопольської міських державних адміністрацій, концернів , корпорацій та інших об'єднань підприємств, які здійснюють функції управління майном, що перебуває в державній власності, керівники структурних підрозділів виробничої сфери, спеціалісти служби охорони праці, члени комісій з перевірки знань з охорони праці цих органів, керівники та викладачі кафедр охорони праці вищих закладів освіти, галузевих і регіональних навчальних центрів з охорони праці, керівники підприємств, виробничих, науково-виробничих об'єднань чисельністю понад 500 працівників проходять навчання та перевірку знань у головному навчальному центрі Держнаглядохоронпраці. Комісію з перевірки знань цієї категорії посадових осіб очолює Голова (заступник Голови) Держнаглядохоронпраці.

Керівники інших підприємств, установ і організацій, виробничих та науково-виробничих об'єднань незалежно від форм власності та характеру виробничої діяльності, їх заступники, виконання службових обов'язків яких пов'язано з організацією безпечного ведення робіт, керівники основних виробничо-технічних служб проходять навчання з питань охорони праці в галузевих (відомчих) навчальних закладах, а в разі їх відсутності – у навчальних закладах, які в установленому порядку одержали дозвіл органів Держнаглядохоронпраці на проведення відповідного навчання.

Перевірка знань цієї категорії посадових осіб і спеціалістів проводиться комісією відповідного вищестоящего органу, склад якої затверджується наказом керівника. Очолює комісію заступник керівника цього органу, в службові обов'язки якого входить управління охороною праці, або керівник служби охорони праці цього органу. До складу комісії входять представники органів державного нагляду за охороною праці та відповідних профспілок. До складу комісії можуть залучатися викладачі охорони праці того навчального закладу, де проводиться навчання.

Інші посадові особи і спеціалісти, включені до ДНАОП 0.0-8.01-93 проходять навчання і перевірку знань з питань охорони праці до початку роботи і періодично, раз на три роки, безпосередньо на підприємстві.

Посадові особи і спеціалісти підприємств, де немає можливості провести навчання та створити комісію з перевірки знань з питань охорони праці, а також приватні підприємці, що використовують найману працю, проходять навчання і перевірку знань у навчальних закладах, які мають відповідний дозвіл Держнаглядохоронпраці. Допускається навчання цієї категорії посадових осіб і спеціалістів за самоосвітою, тоді перевірка їх знань проводиться в комісіях місцевих органів виконавчої влади або органів Держнаглядохоронпраці.

При введенні в дію нових або переглянутих нормативно-правових актів про охорону праці, при введенні в експлуатацію нового устаткування або впровадженні нових технологічних процесів, при переведенні працівника на іншу роботу або призначенні його на іншу посаду, що потребує нових знань з питань охорони праці, на вимогу працівника органу Держнаглядохоронпраці, вищої господарської організації або місцевого органу виконавчої влади, якщо виявлено незнання нормативно-правових актів про охорону праці проводиться позачергове навчання та перевірка знань.

Керівники підприємств, виробничих та науково-виробничих об'єднань, а також посадові особи структурних підрозділів, де сталася технологічна аварія чи катастрофа, повинні протягом місяця пройти позачергове навчання та перевірку знань з питань охорони праці.

Посадові особи та спеціалісти, в службові обов'язки яких входить безпосереднє виконання робіт підвищеної небезпеки (ДНАОП 0.00 – 8.02-93) та робіт, що потребують професійного добору (ДНАОП 0.00– 8.02-94), при прийнятті на роботу проходять на підприємстві попереднє спеціальне навчання і перевірку знань з питань охорони праці щодо конкретних виробничих умов, а надалі – періодичні перевірки знань у строки,

встановлені відповідними нормативно-правовими актами про охорону праці, але не рідше одного разу на рік.

Програми попереднього спеціального навчання розробляються відповідними службами підприємства з урахуванням конкретних виробничих умов і відповідних їм чинних нормативно-правових актів про охорону праці та затверджуються його керівником.

#### **4.3. Вивчення питань охорони праці в закладах освіти**

Навчальні плани та інші документи, що регламентують перелік навчальних дисциплін, їх обсяги в годинах, види занять та форму контролю знань для всіх типів закладів освіти усіх рівнів, незалежно від їх галузевого підпорядкування і форм власності, повинні передбачати вивчення питань з охорони праці. Зміст і обсяг навчання з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності в закладах освіти регламентуються типовими навчальними планами і типовими навчальними програмами або навчальними програмами нормативних дисциплін з питань охорони праці і безпеки життєдіяльності, які затверджуються Міністерством освіти і науки за узгодженням з Держнаглядом охорони праці. У підручниках, навчальних посібниках, методичних матеріалах, дидактичних засобах тощо із спеціальних дисциплін повинні передбачатися розділи з охорони праці за відповідною тематикою.

**У дошкільних закладах освіти** вихованці знайомляться з питаннями охорони життя, здоров'я та норм поведінки, що повинно передбачатися планами навчально-виховної роботи цих закладів.

**У середніх закладах освіти** учні вивчають питання охорони життя, здоров'я та безпеки праці, що повинно передбачатися навчальними планами цих закладів освіти. Щорічно вивчення учнями питань охорони життя, здоров'я та безпеки праці повинно завершуватися перевіркою знань з відповідними записами про її результати в класному журналі.

При вивченні загальноосвітніх дисциплін, спецкурсів та факультативів, при проведенні практичних і лабораторних занять, на уроках трудового навчання тощо повинні вивчатися питання охорони праці, пов'язані з тематикою цих дисциплін і робіт, що повинно передбачатися у планах проведення відповідних занять.

**У позашкільних закладах освіти** в планах навчально-виховної роботи повинно передбачатися вивчення питань охорони життя, здоров'я та безпеки праці, пов'язаних з профілем, напрямками та конкретною тематикою навчально-виховної роботи цих закладів. Вивчення питань охорони життя, здоров'я та безпеки праці здійснюється одночасно з проведенням занять та інших заходів за планами навчально-виховної роботи.

**У професійно-технічних закладах освіти** учні, на основі раніше набутих знань у процесі дошкільної і загальної середньої освіти, вивчають дисципліну “Охорона праці”. При підготовці працівників за професіями специфічні питання охорони праці для конкретних професій повинні вивчатися спеціальними та загальнотехнічними дисциплінами - з метою поєднання технологічної підготовки з підготовкою з охорони праці, а в робочі навчальні програми цих дисциплін повинні включатися відповідні питання охорони праці.

При підготовці у професійно-технічних закладах освіти працівників за професіями, що застосовуються на роботах з шкідливими, небезпечними і важкими умовами праці, навчання проводиться з урахуванням вимог ДНАОП 0.00–4.24–94 “Положення про навчання неповнолітніх професіям, пов'язаним з важкими роботами і роботами з шкідливими та небезпечними умовами праці”, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці від 30.12.1994 р. №130.

**У вищих закладах освіти**, незалежно від рівня акредитації, студенти вивчають комплекс нормативних навчальних дисциплін “Безпека життєдіяльності”, “Охорона праці” та “Охорона праці в галузі”, а також

окремі питання (розділ) з охорони праці та безпеки життєдіяльності в загальнотехнічних і спеціальних дисциплінах, які органічно пов'язані з їх тематикою і передбачені у навчальних програмах цих дисциплін, відповідно до наказу Міністерства освіти і науки від 02.12.1998 р. №420 “Про вдосконалення навчання з охорони праці й безпеки життєдіяльності у вищих закладах освіти України”. За рішенням вищих навчальних закладів обсяги навчання у годинах з цих нормативних дисциплін можуть збільшуватися залежно від небезпечності професій, за якими здійснюється підготовка фахівців.

До початку колективної трудової діяльності (студентські загони, табори праці та відпочинку, виробничі учнівські бригади тощо) учні і студенти у своїх закладах освіти вивчають основи законодавства про працю та відповідні нормативно-правові акти про охорону праці, а за місцем трудової діяльності вони проходять навчання з питань охорони праці згідно з чинним на підприємстві положенням про навчання.

**У закладах післядипломної освіти,** незалежно від рівня акредитації та освітньо-кваліфікаційного рівня слухачів, навчальні плани повинні передбачати вивчення дисциплін з питань охорони праці. Крім того, робочі навчальні програми профільюючих дисциплін повинні передбачати вивчення питань охорони праці, пов'язаних з тематикою цих дисциплін. Формою підсумкового контролю знань після вивчення дисциплін з охорони праці є іспит. Дипломні проекти і роботи випускників повинні містити розділ, а білети випускних іспитів – питання з охорони праці.

#### **4.4. Інструктаж з питань охорони праці**

Усі працівники, які приймаються на постійну чи тимчасову роботу, і при подальшій роботі, а також вихованці, учні і студенти повинні проходити навчання у формі інструктажів з питань охорони праці, подання першої допомоги потерпілим від нещасних випадків, а також з правил

поведінки та дій при виникненні аварійних ситуацій, пожеж і стихійних лих.

За характером і часом проведення інструктажів з питань охорони праці вони поділяються на вступний, первинний, повторний, позаплановий та цільовий.

**Вступний інструктаж** проводиться:

- з усіма працівниками, які приймаються на постійну або тимчасову роботу, незалежно від їх освіти, стажу роботи та посади;
- з працівниками інших організацій, які прибули на підприємство і беруть безпосередню участь у виробничому процесі або виконують інші роботи для підприємства;
- з учнями та студентами, які прибули на підприємство для проходження виробничої практики;
- у разі екскурсії на підприємство;
- з усіма вихованцями, учнями, студентами та іншими особами, які навчаються в середніх, позашкільних, професійно-технічних, вищих закладах освіти при оформленні до закладу освіти.

**Вступний інструктаж для працівників** проводиться спеціалістом служби охорони праці, а в разі відсутності на підприємстві такої служби – іншим фахівцем, на якого покладено ці обов'язки і який у встановленому Типовим положенням порядку пройшов навчання і перевірку знань з питань охорони праці.

Вступний інструктаж проводиться у кабінеті охорони праці або в приміщенні, що спеціально для цього обладнане, з використанням сучасних технічних засобів навчання, навчальних та наочних посібників за програмою, розробленою службою охорони праці з урахуванням особливостей виробництва. Програма та тривалість інструктажу затверджується керівником підприємства.

Запис про проведення вступного інструктажу робиться в журналі реєстрації вступного інструктажу, який зберігається в службі охорони

праці або у працівника, що відповідає за проведення вступного інструктажу, а також у документі про прийняття працівника на роботу.

При проведенні вступного інструктажу розглядаються такі питання:

- загальні відомості про підприємство та його характерні особливості, об’єкти підвищеної небезпеки;

- загальні правила поведінки на території, у виробничих та допоміжних приміщеннях, безпечний рух по території підприємства;

- основні положення Закону України “Про охорону праці”, КЗпП та нормативно-правових актів про охорону праці щодо робочого часу та відпочинку; охорони праці пільгових осіб; колективного договору; пільг та відшкодування за несприятливі умови праці; правил внутрішнього трудового розпорядку та відповідальності за їх порушення; системи управління, нагляду та контролю за охороною праці на підприємстві; обов’язки роботодавця та працівника щодо виконання вимог охорони праці; права працівника з охорони праці та відповідальність за порушення її вимог; медичних оглядів; соціального страхування від нещасних випадків та профзахворювань; навчання з питань охорони праці;

- основні небезпечні та шкідливі виробничі фактори цього виробництва; методи та засоби запобігання їх дії на працівника; засоби індивідуального та колективного захисту; знаки безпеки та сигналізації; порядок і норми видачі засобів індивідуального захисту; електробезпека;

- основні вимоги виробничої санітарії та особистої безпеки;

- аналіз характерних нещасних випадків і аварій на підприємстві та аналогічних виробництвах, які сталися через порушення вимог безпеки;

- порядок розслідування та оформлення нещасних випадків і профзахворювань;



- пожежна безпека; способи та засоби запобігання пожежам, вибухам, аваріям; дії персоналу при їх виникненні; протипожежний режим; способи застосування первинних засобів пожежегасіння;
- перша допомога потерпілим; дії працівників у разі нещасного випадку та аварії.

**Вступний інструктаж для вихованців, учнів та студентів** закладів освіти проводиться на початку занять. Інструктаж проводить працівник служби охорони праці, а за відсутності такого – особа, на яку наказом керівника закладу освіти покладені ці обов’язки. Програма вступного інструктажу розробляється службою охорони праці або призначеною керівником особою. Програма та тривалість вступного інструктажу затверджується керівником закладу освіти. Запис про проведення вступного інструктажу робиться в журналі реєстрації вступного інструктажу, який зберігається в службі охорони праці або у працівника, що відповідає за проведення вступного інструктажу.

Орієнтовний перелік питань вступного інструктажу для вихованців, учнів, студентів включає:

- загальні відомості про заклад освіти; види та джерела небезпеки у навчальних приміщеннях та на спортивних майданчиках;
- загальні правила поведінки на території закладу освіти, розташування приміщень різного функційного призначення;
- особливі вимоги безпеки при проведенні позакласних та позашкільних заходів; аналіз характерних нещасних випадків, що сталися у закладах освіти;
- вимоги пожежної безпеки в навчальному закладі;
- перша допомога потерпілим; дії у разі нещасного випадку, пожежі, виявлення отруйних або шкідливих речовин у закладі освіти.

**Первинний інструктаж** проводиться до початку роботи безпосередньо на робочому місці з працівником:

- новоприйнятим (постійно чи тимчасово) на підприємство;

- який переводиться з одного цеху виробництва до іншого;
- який буде виконувати нову для нього роботу;
- відрядженим працівником, який бере безпосередню участь у виробничому процесі на виробництві.

**Первинний інструктаж** для працівників проводиться індивідуально або з групою осіб одного фаху за діючими на підприємстві інструкціями з охорони праці відповідно до виконуваних робіт, а також з урахуванням вимог орієнтовного переліку питань первинного інструктажу, наведених у Типовому положенні, які включають:

- загальні відомості про технологічний процес та обладнання на робочому місці, виробничій ділянці, в цеху; основні небезпечні виробничі фактори і їх дія на працівника; питання виробничої санітарії та особистої гігієни;
- безпечна організація робіт та утримання робочого місця;
- небезпечні зони машин, механізмів, приладів; засоби безпеки обладнання; електробезпека;
- порядок підготовки до праці;
- безпечні прийоми та методи роботи; дії при виникненні небезпечної ситуації;
- засоби індивідуального захисту на робочому місці та правила їх використання;
- схема безпечного руху працівників по території;
- внутрішньоцехові транспортні та вантажопідйомні засоби і механізми; вимоги при вантажно-розвантажувальних роботах та транспортуванні вантажу;
- характерні причини аварій, випадків виробничого травматизму;
- план ліквідації аварій, запасні виходи; засоби запобігання можливим аваріям; обов'язки і дії працівників при аваріях;

- способи застосування існуючих на ділянці засобів пожежегасіння, протиаварійного захисту та сигналізації, місця розташування;
- подання долікарської допомоги потерпілим.

Усі ці питання при інструктажі розглядаються у поєднанні з інструкцією з охорони праці для конкретного виду робіт чи професії, вимогами технічної документації та технологічних регламентів.

**Первинний інструктаж для вихованців, учнів та студентів** закладів освіти проводиться з групою вихованців, учнів чи студентів. Тематика інструктажу та порядок його проведення визначається відповідними положеннями Міністерства освіти і науки України.

**Повторний інструктаж** проводиться з працівниками на робочому місці в терміни, визначені відповідними чинними актами або роботодавцем з урахуванням конкретних умов праці, але не рідше:

- на роботах з підвищеною небезпекою – 1 раз на 3 місяці;
- для решти робіт - 1 раз на 6 місяців.

Повторний інструктаж для працівників проводиться індивідуально з окремим працівником або з групою працівників, які виконують однотипні роботи, за обсягом і змістом переліку питань первинного інструктажу.

Для вихованців, учнів та студентів закладів освіти повторний інструктаж не передбачається.

**Позаплановий інструктаж** проводиться з працівниками на робочому місці або в кабінеті охорони праці:

- при введенні в дію нових або переглянутих нормативно-правових актів про охорону праці, а також при внесенні змін та доповнень до них;
- при зміні технологічного процесу, заміні або модернізації устаткування, приладів та інструментів, вихідної сировини, матеріалів та інших факторів, що впливають на стан охорони праці;
- при порушеннях працівниками вимог нормативно-правових актів про охорону праці, що можуть привести або призвели до травми, аварії, пожеж тощо;

- при виявленні особами, які здійснюють державний нагляд і контроль за охороною праці, незнання вимог безпеки щодо робіт, що виконуються працівником;
- при перерві в роботі виконавця більш ніж на 30 календарних днів – для робіт з підвищеною небезпекою, а для решти робіт – понад 60 днів.

**Позаплановий інструктаж для працівників** проводиться індивідуально з окремими працівниками або з групою працівників одного фаху. Обсяг і зміст позапланового інструктажу визначаються в кожному конкретному випадку залежно від причин і обставин, що спричинили потребу його проведення.

**Позаплановий інструктаж для вихованців, учнів та студентів** закладів освіти проводиться в кабінетах, майстернях тощо при порушеннях ними вимог нормативно-правових актів про охорону праці, що можуть призвести або призвели до травм, аварій, пожеж тощо, при зміні умов виконання навчальних завдань з професії, лабораторних робіт, інших видів занять, передбачених навчальними планами.

**Цільовий інструктаж** проводиться:

- при виконанні разових робіт, не передбачених трудовою угодою, при ліквідації аварії, стихійного лиха;
- при проведенні робіт, на які оформляються наряд-допуск, розпорядження або інші документи;
- з вихованцями, учнями, студентами закладів освіти в разі масових заходів (екскурсії, походи, спортивні заходи тощо).

**Цільовий інструктаж для працівників** проводиться індивідуально з окремим працівником або з групою працівників. Обсяг і зміст цільового інструктажу визначаються залежно від виду робіт, що ними виконуватимуться.

**Цільовий інструктаж для вихованців, учнів та студентів** закладів освіти проводиться з групою. Обсяг і зміст інструктажу визначається залежно від виду масових заходів.

Облік проведення цільових інструктажів здійснюється відповідно до чинного положення Міністерства освіти і науки в журналах обліку теоретичного і виробничого навчання.

**Первинний, повторний, позаплановий і цільовий інструктажі для працівників** проводять безпосередній керівник робіт (начальник виробництва, цеху, дільниці, майстер), завершуються вони перевіркою знань у вигляді усного опитування або за допомогою технічних засобів, а також перевіркою набутих навичок безпечних методів праці. Знання перевіряє особа, яка проводила інструктаж. При незадовільних результатах перевірки знань, умінь і навичок щодо безпечного виконання робіт після будь-якого з вищевказаних інструктажів (крім цільового) для працівника протягом 10 днів додатково проводиться інструктаж і повторна перевірка знань. При незадовільних результатах і повторної перевірки знань питання щодо працевлаштування працівника вирішується згідно з чинним законодавством.

При незадовільних результатах перевірки знань після цільового інструктажу допуск до виконання робіт не надається. Повторна перевірка знань при цьому не дозволяється.

Працівники, які суміщають професії ( у тому числі працівники комплексних бригад), проходять інструктажі як з їх основних професій, так і з професій за сумісництвом.

Про проведення цих інструктажів та про допуск до роботи особою, якою проводився інструктаж, вноситься запис до журналу реєстрації інструктажів з питань охорони праці. При цьому обов'язкові підписи як того, кого інструктували, так і того, хто інструктував. Сторінки журналу реєстрації інструктажів повинні бути пронумеровані, журнали прошнуровані і скраплені печаткою.

У разі виконання робіт, що потребують оформлення наряду-допуску, цільовий інструктаж реєструється в цьому наряді-допуску, а в журналі реєстрації інструктажів – не обов'язково.

Перелік професій та посад працівників, які звільняються від первинного та позапланового інструктажів, затверджується роботодавцем за узгодженням з державним інспектором по нагляду за охороною праці. До цього переліку можуть бути зараховані працівники, участь у виробничому процесі яких не пов'язана з безпосереднім обслуговуванням обладнання, застосуванням приладів та інструментів, збереженням або переробкою сировини, матеріалів тощо.

**Первинний, позаплановий, цільовий інструктажі вихованців, учнів та студентів** закладів освіти проводять відповідні вчителі, вихователі, керівники гуртків, інструктори, тренери, майстри виробничого навчання або завідувачі кабінетів (лабораторій) тощо за відповідними інструкціями чи програмами.

Відмітка про проведення первинного та позапланового інструктажів робиться в журналах реєстрації інструктажів з питань охорони праці.

#### **4.5. Стажування та допуск працівників до роботи**

Новоприйняті на підприємство працівники після вступного та первинного інструктажів до початку самостійної роботи повинні пройти стажування під керівництвом досвідчених, кваліфікованих фахівців протягом 2-15 змін або дублювання протягом не менше шести змін залежно від специфіки і умов технологічного процесу.

Працівники, функціональні обов'язки яких пов'язані із забезпеченням безаварійної роботи важливих і складних господарчих потенційно небезпечних об'єктів або з виконанням окремих потенційно небезпечних робіт (теплові та атомні електричні станції, гірничодобувні підприємства, інші подібні об'єкти, порушення технологічних режимів яких являє собою загрозу для працівників та навколишнього середовища), до початку самостійної роботи повинні проходити дублювання з обов'язковим суміщенням з протиаварійними і протипожежними тренуваннями відповідно до плану ліквідації аварії на об'єкті.

Допуск до стажування (дублювання) оформляється наказом (розпорядженням) по підприємству (структурному підрозділу), в якому визначаються тривалість стажування (дублювання) та прізвище відповідного працівника.

Перелік посад і професій працівників, які повинні проходити стажування (дублювання), а також тривалість стажування (дублювання) визначаються керівником підприємства. Тривалість стажування (дублювання) залежить від стажу і характеру робіт, а також від кваліфікації працівника. Керівнику підприємства надається право своїм наказом (розпорядженням) звільняти від проходження стажування (дублювання) працівника, який має стаж роботи за відповідною професією не менше трьох років або переводиться з одного цеху до іншого, а характер його роботи та тип обладнання, на якому він працюватиме, не змінюються.

Стажування (дублювання) проводиться за програмами для конкретної професії, посади, робочого місця, які розробляються на підприємстві і затверджуються роботодавцем (керівником підприємства) або керівником структурного підрозділу на робочих місцях свого або іншого подібного за технологією підприємства. У процесі стажування працівники повинні виконувати роботи, які за складністю, характером, вимогами безпеки відповідають роботам, що передбачається виконувати згідно з функціональними обов'язками цих працівників.

Під час стажування (дублювання) працівник повинен:

- поповнити знання щодо правил безпечної експлуатації технологічного обладнання, технологічних і посадових інструкцій та інструкцій з охорони праці;
- оволодіти навичками орієнтування у виробничих ситуаціях в нормальних (штатних) аварійних умовах;

– засвоїти в конкретних умовах виробництва технологічні процеси і обладнання та методи безаварійного керування ними з метою забезпечення вимог охорони праці.

Запис про проходження стажування (дублювання) та допуск до самостійної роботи здійснюється керівником відповідного структурного підрозділу (начальник виробництва, цеху тощо) в журналі реєстрації інструктажів.

Якщо в процесі стажування (дублювання) працівник не оволодів необхідними виробничими навичками чи отримав незадовільну оцінку щодо протиаварійних та протипожежних тренувань, то стажування (дублювання) новим розпорядженням може бути продовжено на термін, що не перевищує двох змін.

Після закінчення стажування (дублювання) наказом (розпорядженням) роботодавця (керівника підприємства) або керівника структурного підрозділу працівник допускається до самостійної роботи.

### **Запитання для самоконтролю**

1. Викладіть сутність системи безпечного навчання з охорони праці в Україні.
2. Як здійснюється навчання з питань охорони праці працівників?
3. Як здійснюється навчання з охорони праці посадових осіб і службовців?
4. Яка послідовність вивчення питань охорони праці в закладах освіти?
5. Коли і як проводиться вступний інструктаж з охорони праці для працівників?
6. Як і коли проводиться вступний інструктаж з охорони праці для вихованців, учнів та студентів закладів освіти?
7. Коли і ким проводяться первинний та повторний інструктажі з охорони праці для працівників, їх суть?
8. В чому полягають особливості первинного інструктажу з охорони праці для вихованців, учнів та студентів?



9. Коли і ким проводиться позаплановий інструктаж з охорони праці на виробництві?
10. Викладіть сутність позапланового інструктажу з охорони праці для вихованців, учнів та студентів.
11. Як і коли проводиться цільовий інструктаж з охорони праці на виробництві?
12. Викладіть сутність цільового інструктажу з охорони праці для вихованців, учнів та студентів.
13. Як проводиться стажування та допуск працівників до роботи?

## **Розділ 5. Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій**

### **5.1. Нормативно-правові акти щодо розслідування ушкоджень здоров'я людини та аварій**

Згідно із Законом України “Про охорону праці” (ст. 22) роботодавець повинен організувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, відповідно до положення, що затверджується Кабінетом Міністрів України за погодженням з всеукраїнським об'єднанням профспілок.

У зв'язку з прийняттям Закону України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”, виникла необхідність привести Положення про розслідування нещасних випадків, що діяло раніше, у відповідність з цим Законом. Тому постановою Кабінету Міністру від 21.08.2001 року №1094 було затверджене нове “Положення про порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві”.

Дія цього Положення поширюється на підприємства, установи та організації незалежно від форм власності, у тому числі іноземців та осіб без громадянства, які є власниками цих підприємств або уповноваженими ними особами, фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності, які відповідно до законодавства використовують найману працю, на осіб, які забезпечують себе роботою самостійно за умови добровільної сплати ними внесків на державне соціальне страхування від нещасного випадку, а також осіб, у тому числі іноземців та осіб без громадянства, які працюють на умовах трудового договору (контракту), проходять виробничу практику або залучаються до праці (далі – працівники).

Порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, що сталися з учнями і студентами навчальних закладів освіти під час навчально-виховного процесу, трудового і професійного навчання в навчальному закладі, визначається Міністерством освіти і науки України. Зараз діє “Положення про порядок розслідування нещасних випадків, що сталися під час навчально-виховного процесу у навчальних закладах”, затверджене наказом Міністерства освіти і науки від 31.08.2001 р. №616. Положення встановлює єдиний порядок розслідування та обліку нещасних випадків, що сталися з вихованцями, учнями, студентами, курсантами, слухачами, аспірантами та поширюється на вищі, професійно-технічні, загальноосвітні, дошкільні, позашкільні навчальні заклади, заклади післядипломної освіти (далі – навчальні заклади) незалежно від форм власності й підпорядкування.

Людина у процесі життєдіяльності має властивість отримувати травми не тільки на виробництві але й у невиробничій сфері діяльності. При цьому співвідношення невиробничих травм до травм на виробництві становить 35-40 на одну виробничу.

З метою реалізації державної політики у сфері безпечної життєдіяльності населення та поліпшення організації роботи з профілактики травматизму невиробничого характеру Кабінет Міністрів

України прийняв постанову від 22.03.2001р. №270 про “Порядок розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру”. Цей Порядок визначає механізм розслідування та ведення обліку нещасних випадків невиробничого характеру, які сталися з громадянами України, іноземцями та особами без громадянства на території України.

## **5.2. Розслідування та облік нещасних випадків, профзахворювань і аварій на виробництві**

### **5.2.1. Розслідування та облік нещасних випадків**

Розслідуванню підлягають раптові погіршення стану здоров'я, поранення, травми, в тому числі отримані внаслідок тілесних ушкоджень, заподіяних іншою особою, гострі професійні захворювання і гострі професійні та інші отруєння, теплові удари, опіки, обмороження, утоплення, ураження електричним струмом, блискавкою та іонізуючим випромінюванням, інші ушкодження, отримані внаслідок аварій, пожеж, стихійного лиха, контакту з тваринами, комахами та іншими представниками фауни і флори, що призвели до втрати працездатності на один робочий день чи більше або до необхідності переведення потерпілого на іншу (легшу) роботу терміном не менш як на один робочий день, а також випадки смерті на підприємстві (далі – нещасні випадки).

За висновками роботи комісії з розслідування **визначаються пов'язаними з виробництвом** і оформлюються актом за формою Н-1 нещасні випадки, що сталися з працівниками під час виконання трудових (посадових) обов'язків, у тому числі у відрядженнях, а також ті, що сталися під час:

- перебування на робочому місці, на території підприємства або в іншому місці роботи протягом робочого часу, починаючи з моменту до його виходу, або за дорученням роботодавця в неробочий час, під час відпустки, у вихідні та святкові дні;

- приведення в порядок знарядь виробництва, засобів захисту, одягу перед початком роботи і після її закінчення, виконання заходів особистої гігієни;
- проїзду на роботу чи з роботи на транспортному засобі підприємства або на транспортному засобі іншого підприємства, яке надало його згідно з договором (заявою), за наявності розпорядження роботодавця;
- використання власного транспортного засобу в інтересах підприємства з дозволу або за дорученням роботодавця відповідно до встановленого порядку;
- упровадження дій в інтересах підприємства, на якому працює потерпілий, тобто дій, які не входять до кола виробничого завдання чи прямих обов'язків працівника (надання необхідної допомоги іншому працівникові, дії щодо попередження можливих аварій або рятування людей та майна підприємства, інші дії за наявності розпорядження роботодавця тощо);
- ліквідація аварій, пожеж та наслідків стихійного лиха на виробничих об'єктах і транспортних засобах, що використовуються підприємством;
- надання підприємством шефської допомоги;
- прямування працівника до (між) об'єкта(ми), обслуговування за затвердженими маршрутами або до будь-якого об'єкта за дорученням роботодавця;
- прямування до міста відрядження та в зворотному напрямку відповідно до завдання про відрядження;
- настання природної смерті працівників під час перебування на підземних роботах або протягом чотирьох годин після виходу на поверхню внаслідок гострої серцево-судинної недостатності.

Нещасні випадки, пов'язані із заподіянням тілесних ушкоджень іншою особою або вбивство працівника під час виконання чи у зв'язку з

виконанням ним трудових обов'язків розслідуються і про них складається акт за формою Н-1.

Пов'язаними з виробництвом визначаються нещасні випадки, що сталися з працівниками на території підприємства або в іншому місці роботи під час перерви для відпочинку та харчування, а також під час перебування працівників на території підприємства у зв'язку з проведенням роботодавцем наради, отримання заробітної плати, обов'язковим проходженням медичного огляду тощо, а також у випадках, передбачених колективним договором (угодою).

За висновками роботи комісії з розслідування **не визнаються пов'язаними з виробництвом** і не складається акт за формою Н-1 про нещасні випадки, що сталися з працівниками:

- під час прямування на роботу чи з роботи пішки, на громадському, власному або іншому транспортному засобі, який не належить підприємству і не використовується в інтересах цього підприємства;
- за місцем постійного проживання на території польових і вахтових селищ;
- під час використання ними в особистих цілях транспортних засобів підприємства без дозволу роботодавця, а також устаткування, механізмів, інструментів, крім випадків, що сталися внаслідок несправності цього устаткування, механізмів, інструментів;
- унаслідок отруєння алкоголем, наркотичними або іншими отруйними речовинами, а також унаслідок їх дії (асфіксія, інсульт, зупинка серця тощо) за наявності медичного висновку, якщо це не викликано застосуванням цих речовин у виробничих процесах або порушенням вимог безпеки щодо їх використання, або якщо потерпілий, який перебував у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння, був відсторонений від роботи згідно з установленим порядком;

- під час скоєння ними злочинів або інших правопорушень, якщо ці дії підтверджені рішенням суду;
- у разі природної смерті або самогубства, що підтверджено висновком судово-медичної експертизи та органів прокуратури.

За висновками роботи комісії з розслідування про такі нещасні випадки складається акт за формою НТ (невиробничий травматизм) відповідно до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру.

### **Порядок розслідування та оформлення нещасних випадків**

1. Про кожний нещасний випадок свідок, працівник, який його виявив, або сам потерпілий повинні негайно повідомити безпосередньо керівника робіт чи іншу уповноважену особу підприємства і вжити заходів до надання необхідної допомоги.
2. Керівник робіт у свою чергу зобов'язаний:
  - терміново організувати надання медичної допомоги потерпілому, у разі необхідності доставити його до лікувального закладу;
  - повідомити про випадок роботодавця, відповідну профорганізацію;
  - по можливості зберегти до прибуття комісії обстановку на робочому місці та устаткування у такому стані, в якому вони були на момент події.
3. Лікувальний заклад про кожне звернення потерпілого з посиланням на нещасний випадок на виробництві без направлення підприємства повинен протягом доби про кожного потерпілого повідомити засобами зв'язку:
  - підприємство, де працює потерпілий;
  - відповідний робочий орган виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві (далі – Фонд);
  - відповідну установу державної санітарно-епідеміологічної служби – у разі виявлення гострого професійного захворювання (отруєння).
4. Роботодавець, одержавши повідомлення про нещасний випадок:

- повідомляє про нещасний випадок відповідний робочий орган виконавчої дирекції Фонду; якщо потерпілий є працівником іншого підприємства, - це підприємство; у відповідних ситуаціях – органи держпожнадзора або установи держсанепідслужби;
- організує його розслідування і утворює комісію з розслідування.

5. До складу комісії включаються: керівник ( спеціаліст) служби охорони праці або посадова особа, на яку покладено функції спеціаліста з охорони праці (голова комісії); керівник структурного підрозділу; представник профспілки або уповноважений трудового колективу з питань охорони праці, якщо потерпілий не є членом профспілки, інші особи.

**Керівник робіт, який безпосередньо відповідає за охорону праці на місці, де стався нещасний випадок, до складу комісії не включається.**

У разі нещасного випадку з можливою інвалідністю до складу комісії включається також представник відповідного робочого органу виконавчої дирекції Фонду.

Потерпілий або його довірена особа має право брати участь у розслідуванні нещасного випадку.

6. Комісія з розслідування зобов'язана **протягом трьох діб:**

- обстежити місце нещасного випадку, опитати свідків і причетних осіб та одержати пояснення потерпілого, якщо це можливо;
- з'ясувати обставини і причини, що призвели до нещасного випадку, визначити, пов'язаний чи не пов'язаний він з виробництвом;
- визначити осіб, які допустили порушення нормативно-правових актів про охорону праці; розробити заходи щодо запобігання подібним нещасним випадкам;
- скласти акт розслідування нещасного випадку **за формою Н-5 у двох примірниках**, а також **акт за формою Н-1 або акт за формою НТ** про потерпілого **у шести примірниках** і передати його на затвердження роботодавцю.

7. Роботодавець повинен **протягом доби після закінчення розслідування** розглянути та затвердити акти за формою Н-1 або НТ.

Нещасні випадки, про які складаються акти за формою Н-1 або НТ, беруться на облік і реєструються у спеціальному журналі.

Затверджені акти **протягом трьох діб** надсилаються:

- потерпілому або його довіреній особі – акт Н-1 і акт Н-5;
- керівникові структурного підрозділу, де стався нещасний випадок, для здійснення заходів щодо запобігання подібним випадкам – акт Н-1;
- відповідному робочому органу виконавчої дирекції Фонду – акт Н-1 і копія акту Н-5;
- відповідному територіальному органу Держнаглядохоронпраці – акт Н-1;
- профспілковій організації, членом якої є потерпілий – акт Н-1;
- керівникові (спеціалістові) служби охорони праці підприємства або посадовій особі, на яку покладено виконання функцій спеціаліста з охорони праці – акт за формою Н-1 або НТ і перший примірник акту Н-5 з усіма матеріалами розслідування.

Акти Н-5, Н-1 або НТ разом з матеріалами розслідування підлягають зберіганню на підприємстві, працівником якого є потерпілий, протягом 45 років. У разі ліквідації підприємства акти розслідування підлягають передачі правонаступникові, який бере на облік ці нещасні випадки, а у разі його відсутності або банкрутства – до державного архіву.

По закінченні періоду тимчасової непрацездатності або у разі смерті потерпілого роботодавець, який бере на облік нещасний випадок, складає повідомлення про наслідки нещасного випадку за формою Н-2 і в **десятиденний термін** надсилає його організаціям і посадовим особам, яким було надано акт Н-1 або НТ.

Контроль за своєчасністю і об'єктивністю розслідування нещасних випадків, їх документальним оформленням та обліком, виконанням заходів



щодо усунення причин здійснюють органи державного управління, органи державного нагляду за охороною праці, Фонд відповідно до їх компетенції.

Громадський контроль здійснюють трудові колективи через обраних ними уповноважених з питань охорони праці та профспілки через виборчі органи і своїх представників.

### **Спеціальне розслідування нещасних випадків.**

Згідно з Положенням спеціальному розслідуванню підлягають:

- нещасні випадки із смертельним наслідком;
- групові нещасні випадки, які сталися одночасно з двома і більше працівниками незалежно від тяжкості ушкодження їх здоров'я;
- випадки смерті на підприємстві;
- випадки зникнення працівника під час виконання ним трудових обов'язків.

1. При наявності одного з вищезазначених випадків роботодавець зобов'язаний **негайно** передати засобами зв'язку повідомлення за встановленою формою:

- відповідному територіальному органу Держнаглядохоронпраці;
- відповідному органу прокуратури за місцем виникнення нещасного випадку;
- відповідному робочому органу виконавчої дирекції Фонду;
- органу, до сфери управління якого належить це підприємство (а у разі його відсутності – відповідній місцевій держадміністрації або виконавчому комітету органу місцевого самоврядування);
- відповідній установі санітарно-епідеміологічної служби у разі виявлення гострих професійних захворювань (отруєнь);
- профспілковій організації, членом якої є потерпілий;
- вищестоящому профспілковому органу;
- відповідному органу з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій та іншим органам (у разі необхідності).

Зазначені органи повідомляють про нещасний випадок свої вищестоящі органи.

Усі ці органи та організації сповіщаються також у разі, коли смерть потерпілого настала внаслідок нещасного випадку, що стався раніше. Спеціальне розслідування цього випадку здійснюється в установленому порядку з використанням матеріалів раніше проведеного розслідування.

Спеціальне розслідування **організує роботодавець.**

2. Розслідування проводиться комісією із спеціального розслідування, яка призначається наказом керівника територіального органу Держнаглядохоронпраці за погодженням з органами, представники яких входять до складу комісії.

До складу комісії із спеціального розслідування включаються :

- посадова особа органу державного нагляду за охороною праці (голова комісії);
- представник відповідного робочого органу виконавчої дирекції Фонду;
- представники органу, до сфери управління якого належить підприємство, а у разі його відсутності – відповідної місцевої держадміністрації або виконавчого органу місцевого самоврядування;
- представники роботодавця;
- представники профспілкової організації, членом якої є потерпілий і вищестоящого профспілкового органу, або уповноважений трудового колективу з питань охорони праці, якщо потерпілий не є членом профспілки;
- у разі розслідування випадків виявлення гострих професійних захворювань (отруень) спеціаліст відповідної установи державної санітарно-епідеміологічної служби.

Потерпілий або його довірена особа має право брати участь у спеціальному розслідуванні нещасного випадку.

Спеціальне розслідування групового нещасного випадку, під час якого загинуло 2-4 особи, проводиться комісією із спеціального розслідування, яка призначається наказом Держнаглядохоронпраці або його територіального органу за погодженням з органами, представники яких входять до складу комісії.

Спеціальне розслідування групового нещасного випадку, під час якого загинуло 5 і більше осіб або травмовано 10 і більше осіб, проводиться комісією із спеціального розслідування, яка призначається наказом Держнаглядохоронпраці, якщо з цього приводу не було прийнято спеціального рішення Кабінету Міністрів України.

Спеціальне розслідування нещасних випадків проводиться **протягом не більше 10 робочих днів**. У разі необхідності встановлений **термін може бути продовжений** органом, який призначав розслідування.

За результатами розслідування складається акт спеціального розслідування за формою Н-5, а також оформляються інші матеріали, у тому числі картка обліку професійного захворювання (отруєння) на кожного потерпілого за формою П-5, якщо нещасний випадок пов'язаний з гострим професійним захворюванням (отруєнням).

В акті спеціального розслідування нещасного випадку (форма Н-5), який стався внаслідок аварії, зазначається її категорія та розмір заподіяної під час аварії матеріальної шкоди.

Акт спеціального розслідування підписується головою і всіма членами комісії із спеціального розслідування. У разі незгоди із змістом акту член комісії у письмовій формі викладає свою окрему думку.

**Акт за формою Н-1 або НТ на кожного потерпілого складається відповідно до акту Н-5 у двох примірниках, підписується головою та членами комісії із спеціального розслідування і затверджується роботодавцем протягом доби** після одержання цих документів.

Для встановлення причин нещасних випадків і розроблення заходів щодо запобігання подібним випадкам комісія має право вимагати від

роботодавця утворення експертної комісії із залученням до її роботи експертів за рахунок підприємства.

Роботодавець, працівником якого є потерпілий, компенсує витрати, пов'язані з діяльністю комісії із спеціального розслідування та залучених до її роботи спеціалістів.

3. Роботодавець у п'ятиденний термін з моменту підписання акту спеціального розслідування нещасного випадку (форма Н-5) чи одержання припису посадової особи органу державного нагляду за охороною праці щодо взяття на облік нещасного випадку зобов'язаний:

- розглянути ці матеріали і видати наказ про здійснення запропонованих заходів щодо запобігання виникнення подібних випадків;
- притягнути до відповідальності працівників, які допустили порушення законодавства про охорону праці;
- надіслати за рахунок підприємства копії всіх матеріалів з розслідування органам прокуратури та іншим органам, представники яких брали участь у розслідуванні.

**Перший примірник матеріалів розслідування залишається на підприємстві (акти Н-5, Н-1 або НТ і матеріали з розслідування) і зберігається протягом 45 років.**

**Потерпілому або членам його сім'ї, довірній особі надсилається затверджений акт за формою Н-1 або НТ разом з копією акту спеціального розслідування нещасного випадку (форма Н-5).**

Центральний орган виконавчої влади, до сфери управління якого належить підприємство, а у разі його відсутності відповідна місцева держадміністрація або виконавчий орган місцевого самоврядування після одержання матеріалів повинні розглянути обставини і причини нещасного випадку і розробити заходи щодо запобігання подібним випадкам.

Органи прокуратури надають територіальним органам Держнаглядохоронпраці інформацію про прийняте рішення щодо

порушення кримінальної справи у зв'язку з нещасним випадком або про відмову в цьому.

### **5.2.2. Розслідування та облік професійних захворювань і отруєнь**

Усі вперше виявлені випадки хронічних професійних захворювань і отруєнь (далі-професійні захворювання) підлягають розслідуванню.

- 1 Професійний характер захворювання визначається експертною комісією у складі спеціалістів лікувально-профілактичного закладу, якому надане таке право МОЗ (далі – лікувальний заклад).

У разі необхідності до роботи експертної комісії залучаються спеціалісти підприємства, робочого органу виконавчої дирекції Фонду , профспілкової організації, членом якої є потерпілий.

- 2 Зв'язок професійного захворювання з умовами праці працівника визначається на підставі клінічних даних і санітарно-гігієнічної характеристики умов праці, яка складається відповідною установою державної санітарно-епідеміологічної служби за участю спеціалістів підприємства, профспілок та робочого органу виконавчої дирекції Фонду. Санітарно-гігієнічна характеристика видається на запит керівника лікувального закладу, що обслуговує підприємство або спеціаліста з профпаталогії міста (області), завідувача відділення профпаталогії міської (обласної) лікарні.

Якщо на час складання санітарно-гігієнічної характеристики умов праці потерпілий не підпадав під дію чинників виробничого середовища, що могли викликати професійне захворювання, враховується його попередня робота, пов'язана з дією несприятливих виробничих факторів.

- 3 У разі виникнення підозри на профзахворювання лікувальний заклад направляє працівника з відповідними документами на консультацію до головного спеціаліста з профпаталогії міста (області).

Для встановлення діагнозу і зв'язку захворювання з впливом шкідливих виробничих факторів і трудового процесу головний спеціаліст з профпаталогії направляє хворого до спеціального лікувального закладу згідно з переліком, що затверджується МОЗ. Зазначені заклади мають право провести амбулаторне обстеження працівників за направленням головного спеціаліста з профпаталогії. Відповідальність за встановлення діагнозу щодо хронічного професійного захворювання покладається на керівників цих закладів.

Забороняється направляти осіб, яким встановлено діагноз, до інших лікувальних закладів для перегляду раніше встановленого діагнозу.

4 На кожного хворого клініками науково-дослідних інститутів, відділеннями професійних захворювань лікувальних закладів складається повідомлення за формою П-3. **Протягом трьох діб після встановлення остаточного діагнозу** повідомлення надсилається:

- роботодавцю підприємства, шкідливі виробничі фактори на якому призвели до виникнення професійного захворювання;
- відповідній установі державної санітарно-епідеміологічної служби;
- лікувальному закладу, що обслуговує це підприємство;
- відповідному робочому органу виконавчої дирекції Фонду.

5 Роботодавець організовує розслідування кожного випадку виявлення професійного захворювання **протягом десяти робочих днів** з моменту одержання повідомлення.

Розслідування проводиться комісією у складі представників:

- відповідної установи державної санітарно-епідеміологічної служби (голова комісії);
- лікувально-профілактичного закладу;
- підприємства;

- профспілкової організації, членом якої є хворий, або уповноваженого трудового колективу з питань охорони праці, якщо хворий не є членом профспілки;
- відповідного робочого органу виконавчої дирекції Фонду.

До розслідування у разі необхідності можуть залучатися представники інших органів.

Роботодавець зобов'язаний подати комісії з розслідування дані лабораторних досліджень шкідливих факторів виробничого процесу, необхідну документацію (технічну і нормативну), забезпечити комісію необхідними умовами праці і транспортними засобами.

6 Комісія з розслідування зобов'язана:

- скласти програму розслідування причин профзахворювання;
- розподілити функції між членами комісії;
- вирішити питання щодо необхідності залучення до її роботи експертів;
- провести розслідування обставин та причин профзахворювання;
- скласти акт розслідування за формою П-4, в якому зазначити заходи щодо запобігання розвитку профзахворювання, забезпечення нормалізації умов праці, а також назвати осіб, які не виконали відповідні вимоги правил та гігієнічних регламентів.

Комісія проводить гігієнічну оцінку умов праці працівника за матеріалами раніше проведених атестацій робочих місць, результатів обстежень і досліджень, одержує письмові пояснення посадових осіб і працівників.

**Акт розслідування причин профзахворювання (форма П-4) складається комісією у шести примірниках протягом трьох діб після закінчення розслідування та надсилається роботодавцем: хворому; лікувально-профілактичному закладу, який обслуговує це підприємство; робочому органу виконавчої дирекції Фонду та профспілковій організації, членом якої є хворий.**

Один примірник акту надсилається відповідній установі державної санітарно-епідеміологічної служби для аналізу і контролю за здійсненням заходів.

**Перший примірник акту розслідування залишається на підприємстві і зберігається протягом 45 років.**

7. **Роботодавець зобов'язаний у п'ятиденний термін** після закінчення розслідування причин профзахворювання розглянути його матеріали та видати наказ про заходи щодо запобігання профзахворюванню, а також про притягнення до відповідальності осіб, з вини яких допущено порушення санітарних норм і правил, що призвели до виникнення профзахворювання.

У разі втрати працівником працездатності внаслідок профзахворювання роботодавець направляє потерпілого на МСЕК для розгляду питання його подальшої працездатності.

Контроль за своєчасністю і об'єктивністю розслідування профзахворювань, їх документальним оформленням, виконанням заходів щодо усунення причин здійснюють установи державної санітарно-епідеміологічної служби, Фонду, профспілки та уповноважені трудових колективів з питань охорони праці відповідно до їх компетенції.

8. Реєстрація та облік випадків профзахворювань ведеться в спеціальному журналі:

- на підприємстві, у відповідному робочому органі виконавчої дирекції Фонду та в установах державної санітарно-епідеміологічної служби – на підставі повідомлень про профзахворювання та актів їх розслідування;
- у лікувально-профілактичних закладах – на підставі медичної картки амбулаторного хворого, виписки з історії хворого, лікарського висновку про діагноз, встановлений під час обстеження у стаціонарі, а також повідомлення про профзахворювання.

До цього журналу вносяться дані щодо працездатності кожного працівника, в якого виявлено професійне захворювання.



Установи державної санітарно-епідеміологічної служби на підставі актів розслідування випадків профзахворювань складають карти обліку професійних захворювань за формою П-5. Ці карти і записи на магнітних носіях зберігаються у відповідній установі державної санітарно-епідеміологічної служби та в МОЗ протягом 45 років.

### **5.2.3. Розслідування та облік аварій**

Аварії поділяються на дві категорії:

**До I категорії належать аварії**, внаслідок яких:

- загинуло 5 чи травмовано 10 і більше осіб;
- склався викид отруйних, радіоактивних, біологічно небезпечних речовин за межі санітарно-захисної зони підприємства;
- збільшилася концентрація забруднюючих речовин у навколишньому природному середовищі більше ніж у 10 разів;
- зруйновано будівлі, споруди чи основні конструкції об'єкта, що створило загрозу для життя і здоров'я значної кількості працівників підприємства чи населення.

**До II категорії належать аварії**, внаслідок яких:

- загинуло до 5 чи травмовано від 4 до 10 осіб;
- зруйновано будівлі, споруди чи основні конструкції об'єкта, що створило загрозу для життя і здоров'я працівників цеху, ділянки з чисельністю працюючих 100 чоловік і більше.

Випадки порушення технологічних процесів, роботи устаткування, тимчасової зупинки виробництва внаслідок спрацювання автоматичних захисних блокувань та інші локальні порушення у роботі цехів, діляниць і окремих об'єктів, падіння опор та обрив проводів ліній електропередачі тощо **не належить до категорійних аварій** і розслідуються відповідно до вимог законодавства.

З метою врахування специфіки галузей, визначення переліку категорійних аварій у разі необхідності центральними органами

виконавчої влади затверджуються галузеві положення за погодженням з Держнаглядом охорони праці.

На підприємстві згідно з вимогами законодавчих та інших нормативно-правових актів з питань захисту населення і територій від надзвичайних ситуацій та охорони праці повинні бути розроблені і затверджені роботодавцем:

- план попередження надзвичайних ситуацій, в якому визначаються можливі аварії та інші ситуації технологічного і природного характеру, прогнозуються наслідки, визначаються заходи щодо їх ліквідації, терміни виконання, а також сили і засоби, що для цього залучаються;
- план ліквідації аварій (надзвичайних ситуацій), в якому перелічуються всі можливі аварії та інші надзвичайні ситуації, визначаються дії посадових осіб і працівників підприємства під час їх виникнення, обов'язки працівників професійних аварійно-рятувальних служб або працівників інших підприємств, які залучаються до ліквідації надзвичайних ситуацій.

1. Про аварію свідок повинен негайно повідомити безпосередньо керівника робіт або іншу посадову особу підприємства, які в свою чергу зобов'язані повідомити роботодавця.

2. Роботодавець або особа, яка керує виробництвом під час зміни, зобов'язані діяти згідно з планом ліквідації аварії, вжити першочергових заходів щодо рятування потерпілих і надання їм медичної допомоги, запобігання подальшому поширенню аварії, встановлення меж небезпечної зони та обмеження доступу до неї людей.

Роботодавець або уповноважена ним особа зобов'язані негайно повідомити про аварію територіальному органу Держнаглядохоронпраці, орган, до сфери управління якого належить підприємство, відповідну місцеву держадміністрацію або виконавчий орган місцевого самоврядування, штат цивільної оборони та з надзвичайних ситуацій, прокуратуру за місцем виникнення аварії і відповідний профспілковий

орган, а в разі травмування або загибелі працівників також відповідний робочий орган виконавчої дирекції Фонду.

3. Розслідування аварій з нещасними випадками проводиться згідно з Положенням про розслідування нещасних випадків.

4. Розслідування аварій без нещасних випадків проводиться комісіями з розслідування, що утворюються:

- у разі аварій I категорії – наказом центрального органу виконавчої влади чи розпорядженням місцевої держадміністрації за узгодженням з відповідними органами Держнаглядохоронпраці і МНС;
- у разі аварій II категорії – наказом керівника органу, до сфери управління якого належить підприємство, чи розпорядженням райдержадміністрації або виконавчого органу місцевого самоврядування за узгодженням з відповідними органами Держнаглядохоронпраці.

Головою комісії призначається представник органу, до сфери управління якого належить підприємство, місцевого органу виконавчої влади або представник Держнаглядохоронпраці чи МНС.

5. Комісія з розслідування зобов'язана **протягом 10 робочих днів** розслідувати аварію і скласти акт за формою Н-5. Шкода, заподіяна аварією, визначається з урахуванням усіх втрат.

Залежно від характеру аварії у разі необхідності проведення додаткових досліджень або експертизи зазначений термін може бути продовжений органом, який призначив комісію.

6. За результатами розслідування аварії роботодавець видає наказ, яким відповідно до висновків комісії затверджує заходи щодо запобігання подібним аваріям і притягає до відповідальності працівників за порушення законодавства про охорону праці.

Технічне оформлення матеріалів розслідування аварії проводиться підприємством, де сталася аварія, яке **в п'ятиденний термін після**

**закінчення розслідування** надсилає їх прокуратурі та органам, представники яких брали участь у розслідуванні.

Перший примірник акту розслідування аварії (форма Н-5), внаслідок якої не сталося нещасного випадку, зберігається на підприємстві до завершення термінів здійснення заходів, визначених комісією з розслідування, але не менше двох років.

Роботодавець зобов'язаний проаналізувати причини аварії та розробити заходи щодо запобігання подібним аваріям у подальшому.

7. У разі, коли аварія сталася через проектні недоробки або конструктивні недоліки устаткування, до участі в роботі комісії з розслідування залучаються представники підприємств, які розробляли і виготовляли його.

Роботодавець зобов'язаний надіслати проектній організації, заводу-виготовлювачу устаткування обґрунтовані рекламації, а їх копії – органам, до сфери управління яких належить підприємство, проектна організація або завод-виготовлювач. За видами робіт і устаткування, на які видається дозвіл (ліцензія) на проектування або виготовлення, копія рекламації також надсилається органу, який видав дозвіл (ліцензію) на проектування або виготовлення устаткування.

8. Облік аварій I і II категорії ведуть підприємства і відповідні органи державного управління та нагляду за охороною праці і реєстрацією їх у журналі. При цьому окремо реєструються аварії, внаслідок яких сталися нещасні випадки і внаслідок яких нещасні випадки не сталися.

Письмову інформацію про здійснення заходів, запропонованих комісією з розслідування, роботодавець подає організаціям, представники яких брали участь у розслідуванні, у терміни, зазначені в актах розслідування.

9. Контроль та нагляд за своєчасним і об'єктивним розслідуванням, документальним оформленням та обліком аварій, здійсненням заходів

щодо усунення їх причин покладається на органи державного управління та нагляду за охороною праці.

### **5.3. Розслідування та облік нещасних випадків у навчально-виховних закладах**

Це розслідування проводиться згідно з “Положенням про порядок розслідування нещасних випадків, що сталися під час навчально-виховного процесу в навчальних закладах”.

Положення встановлює єдиний порядок розслідування та обліку нещасних випадків, що сталися з вихованцями, учнями, студентами, курсантами, слухачами, аспірантами (далі учнями і студентами) під час навчально-виховного процесу в навчальних закладах на території України.

Нещасні випадки, що сталися з особами, які працюють на умовах трудового договору (контракту) або залучені до праці у навчальних закладах, підлягають розслідуванню і обліку відповідно до Положення про розслідування нещасних випадків на виробництві.

Розслідуванню підлягають нещасні випадки, що сталися з учнями та студентами і призвели до погіршення стану здоров'я (втрати працездатності) не менше ніж на один день з медичним висновком:

- під час проведення навчальних занять та в перервах між ними відповідно до навчальних, виробничих і наукових планів;
- під час проведення позакласних, позашкільних, позааудиторних та інших заходів у вихідні, святкові та канікулярні дні, якщо ці заходи здійснюються під безпосереднім керівництвом працівника даного навчального закладу або особою, яка призначена наказом керівника навчального закладу за його згодою;
- під час занять з трудового і професійного навчання, проведення професійних, науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт, виробничої та навчальної практики, які проводяться

відповідно до навчальних планів у навчальних закладах або на ділянках (територіях), що їм належать;

- під час перебування (відпочинку) у студентських загонах , таборах праці і відпочинку, навчально-дослідних ділянках тощо;
- під час проведення спортивних змагань, тренувань, оздоровчих заходів, екскурсій, походів, експедицій, організованих навчальним закладом у встановленому порядку;
- під час перевезень учнів та студентів до місця проведення заходів і нарад, а також у разі організованого прямування їх на запланований захід на транспорті або пішки.

За результатами розслідування нещасного випадку під час навчально-виховного процесу **складається акт за формою Н-Н.**

За результатами розслідування не складаються акти за формою Н-Н і не беруться на облік нещасні випадки, що сталися з учнями та студентами:

- внаслідок уживання алкоголю, наркотичних або інших психотропних речовин, а також унаслідок їх дії (асфіксія, інсульт, зупинка серця тощо) за наявності медичного висновку, якщо це викликано застосуванням цих речовин у навчально-виховному процесі або порушенням вимог безпеки щодо їх використання, або якщо потерпілий, який перебував у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння, був відсторонений від роботи, навчання;
- під час скоєння крадіжок або інших злочинів, якщо ці дії зафіксовано і на них є офіційний висновок суду або прокуратури;
- у разі природної смерті або самогубства.

Відповідальність за правильне і своєчасне розслідування та облік нещасних випадків, складання акта за формою Н-Н, розроблення і виконання заходів щодо усунення причин нещасного випадку несе керівник навчального закладу.

У випадку відмови адміністрації навчального закладу від складання акта за формою Н-Н, а також у разі незгоди потерпілого із змістом акта

за формою Н-Н конфлікт розглядає орган управління освітою вищого рівня **у термін не більше десяти днів** з моменту подання письмової заяви.

Лікувально-профілактичний заклад, куди доставлено учня або студента, потерпілого внаслідок нещасного випадку, що стався під час навчально-виховного процесу, зобов'язаний на запит керівника навчального закладу видати медичний висновок про характер ушкодження.

Після закінчення строку лікування потерпілого (потерпілих) керівник навчального закладу направляє до органу управління освітою, іншого органу виконавчої влади, засновника (власника), якому належить навчальний заклад, повідомлення про наслідок нещасного випадку.

Нещасні випадки, що сталися з учнями та студентами в побуті та у випадках, не передбачених цим Положенням, розслідуються і беруться на облік згідно з Порядком розслідування нещасних випадків невиробничого характеру.

### **Порядок розслідування та оформлення нещасних випадків**

1. Про кожний нещасний випадок, який стався з учнями та студентами, потерпілий або свідок нещасного випадку негайно сповіщає безпосередньо керівника навчального закладу, який зобов'язаний:

- терміново організувати першу долікарську медичну допомогу потерпілому, а у разі необхідності – його доставку до лікарського закладу;
- до прибуття комісії з розслідування по можливості зберегти обстановку на місці в тому стані, в якому вона була на момент події.

Про нещасний випадок, що трапився під час далеких походів, екскурсій або інших заходів поза територією району (міста), керівник заходу, який проводить, негайно повідомляє також орган управління освітою за місцем події.

Керівник навчального закладу зобов'язаний негайно вжити заходів щодо усунення причин, що призвели до нещасного випадку, повідомити батькам потерпілого і зробити запит щодо висновку лікувального закладу про характер і тяжкість ушкодження потерпілого.

2. Керівник навчального закладу, одержавши повідомлення про нещасний випадок, наказом призначає комісію з розслідування у такому складі:

- заступник керівника навчального закладу (голова комісії);
- представник служби охорони праці навчального закладу або особа, на яку наказом керівника покладено ці обов'язки;
- представники відповідного профспілкового органу або уповноважені трудового колективу, якщо потерпілий не є членом профспілки.

3. Комісія з розслідування нещасного випадку зобов'язана:

- **протягом трьох діб провести розслідування нещасного випадку, з'ясувати обставини і причини, розробити заходи щодо усунення причин нещасного випадку, визначити відповідальних за це осіб;**
- виявити і опитати свідків та осіб, які допустили порушення нормативно-правових актів з охорони праці, отримати пояснення у потерпілого;
- **скласти акт про нещасний випадок за формою Н-Н у п'яти примірниках і направити на затвердження керівнику навчального закладу.**

До акту додаються всі матеріали, зібрані комісією.

4. Керівник навчального закладу **протягом трьох діб після закінчення розслідування** затверджує акти за формою Н-Н, з яких по одному примірнику направляє:

- потерпілому або особі, яка представляє його інтереси;
- до підрозділу, де стався нещасний випадок;



- начальнику служби охорони праці або особі, на яку покладено ці обов'язки; до архіву навчального закладу;
- до органу управління освітою за місцем навчання потерпілого.

**5. Акт за формою Н-Н підлягає зберіганню в архіві органу управління освітою, навчального закладу протягом 55 років. Інші примірники акту та його копії зберігаються до здійснення всіх запланованих у ньому заходів, але не менше ніж п'ять років.**

**6. Нещасний випадок, про який потерпілий за відсутності свідків не повідомив керівника навчального закладу або наслідки від якого виявилися не одразу, розслідується протягом місяця з дня одержання письмової заяви потерпілого.** У цьому разі питання про складання акта за формою Н-Н вирішується комісією з розслідування після всебічної перевірки заяви про нещасний випадок, з урахуванням усіх обставин, медичного висновку про характер травми, можливої причини її походження, свідчень учнів тощо. Одержання медичного висновку покладається на керівника навчального закладу.

**7. Нещасний випадок, що стався на підприємстві, в установі, організації (далі – підприємстві) з учнями та студентами навчальних закладів під час проходження ними виробничої практики або виконання робіт на підприємстві під керівництвом його посадових осіб, розслідується спільно з представником навчального закладу згідно з Положенням про розслідування нещасних випадків на виробництві .**

**8. Нещасний випадок, що стався на підприємстві з учнями та студентами, які проходять практику або виконують роботу під керівництвом працівника навчального закладу на дільниці, виділеній підприємством для цієї мети, розслідується органом управління освітою, якому підпорядкований цей навчальний заклад разом з представником підприємства, оформляється актом за формою Н-Н і береться на облік органом управління освітою, навчальним закладом.**

Один примірник затвердженого акта Н-Н направляється за місцем навчання потерпілого, другий – до органу управління освітою за підпорядкованістю.

9. Нещасний випадок, який стався під час проведення дальніх походів тощо, розслідується комісією органу управління освітою, на території якого стався нещасний випадок. У разі неможливості прибуття на місце пригоди представника навчального закладу, з учнем або студентом якого стався нещасний випадок, до складу комісії включається представник однієї з установ, підвідомчих органу управління освітою, що проводить розслідування. Матеріали розслідування, у тому числі акти Н-Н, направляються до органу управління освітою за місцезнаходженням навчального закладу.

Усі нещасні випадки, оформлені актами за формою Н-Н, реєструються органом управління освітою, навчальним закладом у журналі реєстрації нещасних випадків, що сталися з учнями та студентами.

### **Спеціальне розслідування нещасних випадків**

Спеціальному розслідуванню підлягають нещасні випадки:

- групової (одночасно з двома і більше потерпілими незалежно від тяжкості ушкодження їх здоров'я;
  - із смертельним наслідком.
1. Про ці випадки керівник навчального закладу зобов'язаний негайно повідомити:
- батьків потерпілого або особу, яка представляє його інтереси;
  - лікувально-профілактичний заклад за місцем, де стався нещасний випадок;
  - орган управління освітою та інший центральний орган виконавчої влади, якому підпорядкований навчальний заклад;
  - прокуратуру, орган внутрішніх справ за місцем, де стався нещасний випадок.

2. Про кожний такий випадок **орган управління освітою** за місцезнаходженням навчального закладу **протягом доби повідомляє Міністерство освіти і науки України та надсилає йому матеріали спеціального розслідування у триденний термін після закінчення розслідування.**

Такі самі повідомлення надсилаються, якщо смерть потерпілого настала під час тимчасового звільнення від занять у навчальному закладі в установленому порядку. У таких випадках спеціальне розслідування здійснюється з використанням матеріалів раніше проведеного розслідування.

3. Про такі випадки, що сталися під час далеких походів тощо поза територією району(міста), керівник заходу, що проводиться, негайно повідомляє орган управління освітою, прокуратуру за місцем події, керівника закладу освіти, де навчається потерпілий.

4. Спеціальне розслідування нещасного випадку, під час якого загинуло від 1 до 4 осіб або травмовано до 10 осіб, проводиться комісією, яка призначається наказом керівника органу управління освітою за місцезнаходженням навчального закладу, за участю представника Міністерства освіти і науки України.

Спеціальне розслідування нещасного випадку, під час якого загинуло 5 і більше осіб або травмовано 10 і більше осіб, проводиться комісією, призначеною наказом Міністерства освіти і науки України.

Нещасні випадки з особливо тяжкими наслідками (у разі загибелі 5 і більше осіб або травмування 10 і більше осіб) розглядаються на засіданні колегії Міністерства освіти і науки України.

5. До складу комісії із спеціального розслідування групового нещасного випадку і випадку зі смертельним наслідком входять:

- керівник (заступник) органу управління освітою (у разі загибелі 5 і більше осіб або травмування 10 і більше осіб) або керівник

(заступник) навчального закладу (при менших наслідках нещасного випадку)- голова комісії;

- керівник (заступник) навчального закладу;
- начальник (працівник) служби охорони праці;
- представник педагогічного колективу;
- представник Міністерства освіти і науки України;
- представник профспілки, членом якої є потерпілі.

Залежно від конкретних умов (кількості загиблих, характеру і можливих наслідків аварії тощо) до складу комісії можуть бути включені представники органів Держнаглядохоронпраці, пожежного нагляду, органів охорони здоров'я, спеціалісти відповідного штабу цивільної оборони і реагування на надзвичайні ситуації та інших органів.

Члени комісії повинні зустрітися з потерпілими або членами їхніх сімей, розглянути і вирішити на місці соціальні питання або внести пропозиції про їх вирішення відповідним органам, а також дати роз'яснення потерпілим (сім'ям) щодо їхніх прав відповідно до законодавства.

6. Комісія із спеціального розслідування **протягом 10 днів розслідує нещасний випадок і складає акт спеціального розслідування**, оформляє інші необхідні матеріали та документи. За потреби встановлений термін розслідування може бути продовжений органом, який утворив комісію із спеціального розслідування.

Копії актів спеціального розслідування і форми Н-Н (на кожного потерпілого окремо) та наказ керівника навчального закладу за результатами розслідування направляється до органу управління освітою за підпорядкованістю, який зобов'язаний один примірник направляти до Міністерства освіти і науки України, а другий – до іншого органу центральної виконавчої влади.

7. Навчальний заклад, де стався нещасний випадок, компенсує втрати, пов'язані з діяльністю комісії та залученням до її роботи спеціалістів-експертів.

8. **Голова комісії**, яка проводила спеціальне розслідування нещасного випадку, **у п'ятиденний термін після його закінчення** направляє матеріали до прокуратури за місцем, де стався груповий або смертельний нещасний випадок.

9. **Керівник навчального закладу, органу управління освітою**, якому підпорядкований навчальний заклад, зобов'язаний **у п'ятиденний термін** розглянути матеріали розслідування і видати наказ про вжиття запропонованих комісією заходів щодо запобігання подібним випадкам, а також притягти до відповідальності осіб, які допустили порушення законодавчих та нормативно-правових актів з охорони праці, вимог безпеки проведення навчально-виховного процесу.

Про виконання зазначених заходів керівник навчального закладу письмово повідомляє орган управління освітою за підпорядкованістю.

10. Міністерство освіти і науки України після одержання матеріалів спеціального розслідування повинно розглянути обставини і причини нещасного випадку і за результатами розробити заходи щодо запобігання подібним випадкам.

11. Навчальний заклад, Міністерство освіти і науки України, інші центральні органи виконавчої влади, органи управління освітою, проводять аналіз причин нещасних випадків, що сталися, розробляють заходи щодо їх запобігання, заслуховують на засіданнях колегій, нарадах стан травматизму серед учасників навчально-виховного процесу.

12. Контроль за правильним і своєчасним розслідуванням та обліком нещасних випадків, що сталися з учнями та студентами під час навчально-виховного процесу, а також за виконанням заходів щодо усунення причин нещасних випадків здійснюють Міністерство освіти і науки України, інші центральні органи виконавчої влади, органи управління освітою на місцях.

Міністерство освіти і науки України здійснює оперативний облік загальної кількості потерпілих, у тому числі під час групових нещасних випадків та інших нещасних випадків зі смертельним наслідком.

#### **5.4. Розслідування та облік нещасних випадків невиробничого характеру**

Це розслідування проводиться згідно з “Порядком розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру”.

Під нещасними випадками невиробничого характеру слід розуміти не пов’язані з виконанням трудових обов’язків травм, які призвели до ушкодження здоров’я потерпілих.

Розслідуванню згідно з цим Порядком підлягають нещасні випадки, що сталися під час:

- прямування на роботу чи з роботи пішки, на громадському, власному або іншому транспортному засобі, що не належить підприємству, установі або організації (далі - організації) і не використовується в інтересах цієї організації;
- переміщення повітряним, залізничним, морським, внутрішнім водним, автомобільним транспортом, в електротранспорті, метрополітені, на канатній дорозі, фунікулері та на інших видах транспортних засобів;
- виконання громадських обов’язків (рятування людей, захист власності, правопорядку тощо, якщо це не входить до службових обов’язків);
- виконання донорських функцій;
- участь у громадських акціях (мітингах, демонстраціях, агітаційно-пропагандистській діяльності тощо);
- участь у культурно-масових заходах, спортивних змаганнях;
- проведення культурних, спортивних та оздоровчих заходів, не пов’язаних з навчально-виховним процесом у навчальних закладах;
- використання газу в побуті;

- вчинення протиправних дій проти особи, її майна;
- користування або контакту із зброєю, боєприпасами та вибуховими матеріалами;
- виконання робіт у домашньому господарстві, використання побутової техніки;
- стихійного лиха;
- перебування у громадянських місцях, на об'єктах торгівлі та побутового обслуговування, у закладах лікувально-оздоровчого, культурно-освітнього та спортивно-розважального призначення, в інших організаціях.

Факт ушкодження здоров'я внаслідок нещасного випадку встановлює і засвідчує лікувально-профілактичний заклад.

Документом, який підтверджує ушкодження здоров'я особи, є листок непрацездатності чи довідка лікувально-профілактичного закладу.

Нещасні випадки розслідуються незалежно від того, був потерпілий чи ні у стані алкогольного або наркотичного сп'яніння.

Лікувально-профілактичні (далі – лікувальні) заклади, до яких звернулися або були доставлені потерпілі внаслідок нещасних випадків, протягом доби надсилають письмове повідомлення за встановленою формою:

- про нещасний випадок із смертельним наслідком, а також про груповий нещасний випадок, - до районної держадміністрації (виконавчому органу міської, районної у місті ради);

- про нещасний випадок із смертельним наслідком, пов'язаний із заподіянням тілесних ушкоджень іншою особою, а також нещасний випадок, що стався внаслідок контакту із зброєю, боєприпасами та вибуховими матеріалами або під час дорожньо-транспортної пригоди, - до органу внутрішніх справ.

Повідомлення про нещасні випадки із смертельним наслідком надсилаються також до органу прокуратури.

Лікувальні заклади, до яких звернулися або були доставлені потерпілі, ведуть реєстрацію нещасних випадків в окремому журналі за встановленою формою.

### **Порядок розслідування нещасних випадків**

Розслідування нещасних випадків проводиться з метою визначення обставин та їх причин. На підставі результатів розслідування розробляються заходи щодо запобігання подібним випадкам, а також щодо вирішення питань соціального захисту потерпілих.

У процесі розслідування беруться до уваги листок непрацездатності чи довідка лікувального закладу, а також пояснення потерпілого та свідчення очевидців.

1. Розслідування нещасних випадків із смертельним наслідком та групових у разі смерті хоча б одного з потерпілих, пов'язаних із заподіянням тілесних ушкоджень іншою особою, а також тих, що сталися внаслідок контакту із зброєю, боєприпасами та вибуховими матеріалами, проводиться органами внутрішніх справ або прокуратури.

2. Районна держадміністрація протягом доби з часу надходження від лікувального закладу **повідомлення про нещасний випадок** (за винятком нещасних випадків із смертельним наслідком) приймає рішення щодо утворення комісії з розслідування нещасного випадку.

До роботи комісії з розслідування можуть залучатися:

- представники організації, де працюють або навчаються потерпілі;
- представники організації, на території чи об'єкті якої стався нещасний випадок;
- представники органів охорони здоров'я, освіти, захисту прав споживачів;
- експерти страхової компанії (якщо потерпілий був застрахований).



До розслідування нещасних випадків, які сталися під час прямування на роботу чи з роботи, залучаються представники відповідного профспілкового органу або уповноважені трудового колективу, якщо потерпілий не є членом профспілки.

У разі звернення потерпілого (якщо не надходило повідомлення від лікувального закладу про нещасний випадок), районна держадміністрація приймає рішення щодо необхідності проведення розслідування і визначення організації, яка повинна проводити розслідування, та направляє її керівникові копію рішення.

3. Керівник організації **протягом доби** з часу надходження рішення про уповноваження її на проведення розслідування **призначає комісію у складі не менше трьох осіб.**

4. Нещасні випадки (за винятком групових), які сталися з працюючими особами, розслідуються комісією, утвореною організацією, де працює потерпілий у складі:

- посадова особа, яку визначає керівник організації (голова комісії);
- керівник відповідного структурного підрозділу, де працює потерпілий;
- представник профспілкової організації або уповноважений трудового колективу, якщо потерпілий не член профспілки.

Рішення щодо розслідування нещасного випадку приймається керівником організації на підставі звернення потерпілого, листка непрацездатності або довідки лікувального закладу.

У разі відмови організації провести розслідування нещасного випадку потерпілий може звернутися до районної держадміністрації, яка вирішує питання щодо проведення цього розслідування.

5. **Розслідування нещасного випадку проводиться протягом 10 календарних днів після утворення комісії.** У разі потреби цей термін може бути продовжений керівником органу, який призначив розслідування.

За результатами розслідування складається акт за формою НТ (невиробничий травматизм), який затверджується керівником організації, що проводила розслідування.

Необхідна кількість примірників акта визначається в кожному окремому випадку.

6. Акт за формою НТ надсилається:

- потерпілому або особі, яка представляє його інтереси;
- районній держадміністрації (виконавчому органу міської, районної у місті ради);
- організації, де працює або навчається потерпілий;
- організації, яка відповідальна за безпечний стан території чи об'єкта, де стався нещасний випадок.

Копія акту надсилається органам внутрішніх справ, прокуратури та іншим організаціям на їх запит.

При групових нещасних випадках акт НТ складається на кожного потерпілого окремо.

Для складання акта НТ використовуються класифікатори подій, що призвели до нещасного випадку, причин нещасного випадку та місця подій наведені в додатках до Порядку розслідування.

**Акти за формою НТ на нещасні випадки з працюючими особами зберігаються в організації разом з матеріалами розслідування протягом 45 років. Акти за формою НТ та матеріали розслідування нещасних випадків з непрацюючими особами зберігаються протягом трьох років у архіві районної держадміністрації.**

7. Реєстрація нещасних випадків, за результатами розслідування яких складаються акти за формою НТ, проводиться районними держадміністраціями та організаціями, які проводили розслідування, у журналі за встановленою формою.

8. Організація, яка відповідальна за безпечну життєдіяльність населення на території чи об'єкті, де стався нещасний випадок, здійснює

запропоновані комісією, що проводила розслідування, заходи щодо усунення причин подібних випадків. Про здійснення зазначених заходів керівник організації у письмовій формі повідомляє районну держадміністрацію у термін, зазначений в акті за формою НТ.

9. Облік нещасних випадків та аналіз причин їх виникнення проводять районні держадміністрації на підставі звітів про нещасні випадки за встановленою формою, які щомісяця надсилаються лікувальними закладами.

### **5.5. Звітність про травматизм та стан охорони праці**

Держнаглядохоронпраці затвердило наказом № 27 від 31.03.1994 р. і узгодило з Міністерством статистики, Міністерством праці і соціальної політики і Міністерством охорони здоров'я “Єдину державну систему показників обліку умов і безпеки праці”. Ця система налічує шість розділів:

1. **Стан умов праці.** У розділі станом на 31 грудня поточного року наводяться дані: про кількість робочих місць (з усієї їх чисельності), які атестовані на відповідність нормативно-правовим актам про охорону праці; кількість місць, які підлягають ліквідації і скільки з них ліквідовано у звітному році; чисельність працюючих на робочих місцях в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам з розділом по шкідливих факторах впливу, умовах перевищення гранично допустимих концентрацій і перевищення нормативів важкості і напруженості праці; чисельність працюючих на роботах, заборонених чинними нормативно-правовими актами про охорону праці; у нічну зміну у три-чотири змінному режимі; під впливом двох і більше підвищених рівнів та концентрацій шкідливих факторів.
2. **Стан безпеки праці.** В цьому розділі наводяться дані: з усієї кількості наявних машин, механізмів, устаткування, транспортних засобів, технологічних процесів про ті, які не відповідають нормативно-

правовим актам про охорону праці, вичерпали передбачений ресурс роботи, мають сертифікат; про кількість будівель і споруд ( з усієї наявної кількості), які не пройшли капітального ремонту; технічний стан яких не відповідає будівельним нормам і правилам або які знаходяться в аварійному стані; про кількість працівників, які повинні проходити і які пройшли щорічну перевірку знань з питань охорони праці; про кількість працівників служб охорони праці.

3. **Пільги та компенсації за роботу в шкідливих умовах.** Наводяться дані: про види встановлених на підприємстві пільг ( з урахуванням кількості осіб, у тому числі жінок), згідно з нормативно-правовими актами з охорони праці і призначені самим підприємством; про чисельність працівників, яким виплачена компенсація за час вимушеного простою через небезпечність виконання робіт, у тому числі через їх припинення органами держнагляду за охороною праці.
4. **Суми відрахувань за шкідливі умови праці.** Включаються суми коштів, виплачених підприємством від застосування органами держнагляду за охороною праці штрафних санкцій та виплачених за підвищеними тарифами у Фонд соціального страхування від нещасних випадків і професійних захворювань.
5. **Забезпеченість засобами індивідуального захисту.** Вказується загальна чисельність працюючих, яким видаються безкоштовно різні засоби індивідуального захисту, в тому числі по видах (спецодяг, спецвзуття, захисні щитки, захисні окуляри, запобіжні пояси, захисні каски, респіратори, протигази, діелектричні рукавиці, навушники та протишумові вкладиші).
6. **Санітарно-побутове забезпечення.** Показується загальна площа санітарно-побутових приміщень на підприємстві, в тому числі характеристики (кв.метри, кількість місць, кранів, сан.приладів тощо) по видах приміщень – гардеробні, душові, умивальні, убиральні, приміщення для сушіння спецодягу, кімната особистої гігієни жінок.

Згідно з Єдиною державною системою показників Міністерства, державні комітети, концерни, корпорації, інші об'єднання підприємств, що створені за галузевим принципом, Рада Міністрів Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські держадміністрації повинні до 1 березня наступного за звітним роком подати в Держнаглядохоронпраці звіт за узагальненою “Єдиною державною системою показників обліку умов і безпеки праці”.

Усі підприємства, установи і організації незалежно від форм власності, видів діяльності та підлеглих звітують про стан і умови праці за минулий календарний рік (на 31 січня наступного року) за двома формами звітності:

- 1) Форма №1-ПВ(умови праці) “Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу у шкідливих умовах за \_\_\_\_рік”. Ця форма надсилається до 31 січня обласному (районному, міському) органу державної статистики за його вказівкою; своїй вищій організації (при її відсутності – обласній, міській, районній держадміністрації); територіальному управлінню Держнаглядохоронпраці (за його вказівкою). Ця форма містить тільки два розділи із системи показників: “Стан умов праці” і “Пільги та компенсації за роботу в шкідливих умовах”. При її заповненні слід керуватися роз'ясненнями Держкомстату від 15.08.2002р. №6-2-7/186.
- 2) Форма №1-УБ (відомча) “Звіт про стан умов та безпеки праці за \_\_\_\_рік”. Вона надсилається до 31 березня своїй вищестоящій організації або обласній, районній, міській держадміністрації; територіальному управлінню Держнаглядохоронпраці (за його вказівкою); обласній (районній, міській) санітарно-епідеміологічній службі (за її вказівкою). Форма містить чотири розділи: “Стан умов і безпеки праці”, “Забезпечення засобами індивідуального захисту”, “Санітарно-побутове забезпечення”, “Суми відрахувань за шкідливі умови праці”.

Показники Єдиної державної системи використовуються при вивченні і аналізі стану умов і безпеки праці, для розробки комплексних заходів досягнення встановлених нормативів охорони праці і підвищення її існуючого рівня.

Крім цієї Єдиної системи, підприємства, установи і організації звітують ще по декількох статистичних формах, що стосуються охорони та умов праці.

Дані про нещасні випадки та їх наслідки на виробництві наводяться у державній статистичній звітності за формою №7-ТНВ “Звіт про травматизм на виробництві та його матеріальні наслідки у \_\_\_\_році”, затвердженої наказом Держкомстату України від 14.08.2002р. №309. Цей звіт надсилається до 25 січня статистичному органу за місцем знаходження підприємства, організації ( за його вказівкою); своїй вищестоящій організації (місцевому органу державної виконавчої влади) і включає три розділи:

У розділі 1 наводиться кількість потерпілих при нещасних випадках на виробництві як загальна, так і з розподілом по категоріям працюючих (жінок, підлітків), тяжкості наслідків (на 1 робочий день і більше, смертельних), кількості людино-днів непрацездатності.

У розділі 2 наводяться матеріальні наслідки нещасних випадків на виробництві – виплати підприємства потерпілим і органам соціального захисту.

У розділі 3 дається розподіл кількості потерпілих при нещасних випадках на виробництві за основними видами подій та причинами нещасних випадків.

Дані про причини тимчасової непрацездатності працюючих на підприємствах, в установах та організаціях наводяться у державній статистичній звітності за формою №23 ТН “Звіт про причини тимчасової непрацездатності”

Крім того, навчальні заклади освіти згідно з Положенням про порядок розслідування нещасних випадків представляють щорічні звіти за формою НВ “Звіт про травмування під час навчально-виховного процесу в навчальних закладах”. Цей звіт подають навчальні заклади незалежно від форм власності і підпорядкування:

–Дошкільні, позашкільні, загальноосвітні навчальні заклади – районним (міським) управлінням (відділенням) освіти місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування **до 15.01.**

–Районні (міські) управління (відділення) освіти, професійно-технічні навчальні заклади – управлінням освіти і науки обласних держадміністрацій **до 01.02.**

–Управління освіти і науки обласних держадміністрацій – Міністерству освіти і науки України **до 10.02.**

–Вищі навчальні заклади, підпорядковані Міністерству освіти Автономної Республіки Крим, управлінням освіти і науки обласних держадміністрацій - за підпорядкованістю **до 01.02.**

–Вищі навчальні заклади – Міністерству освіти і науки України, іншим центральним органам виконавчої влади за підпорядкованістю **до 10.02.**

–Навчальні заклади, що не належать до державної власності, а також ті, що не мають права юридичної особи, - за підпорядкованістю **до 01.02.**

Згідно з “Порядком розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру” районні держадміністрації (виконавчі органи міських, районних у містах рад) надсилають узагальнений “Звіт про нещасні випадки невиробничого характеру за \_\_\_\_рік” до обласних держадміністрацій **щокварталу до 15 числа місяця, що настає за звітним періодом, а також за рік – до 31 січня наступного за звітним року.**

Обласні держадміністрації проводять аналіз одержаних звітів, узагальнюють їх та подають Держнаглядохоронпраці відповідно **до 25**

**числа** наступного за звітним кварталом місяця та до **10 лютого** наступного за звітним року.

### **Запитання для самоконтролю**

1. Які нормативно-правові акти регламентують порядок розслідування ушкоджень здоров'я людей та аварій?
2. Які нещасні випадки визнаються пов'язаними з виробництвом?
3. При яких умовах нещасні випадки не визнаються пов'язаними з виробництвом?
4. Викладіть порядок розслідування та оформлення нещасних випадків на виробництві.
5. Яка послідовність спеціального розслідування нещасних випадків на виробництві?
6. Викладіть порядок розслідування та обліку професійних захворювань та отруєнь.
7. Який порядок розслідування та обліку аварій на виробництві?
8. Які нещасні випадки підлягають розслідуванню у навчально-виховних закладах?
9. Викладіть порядок розслідування та оформлення нещасних випадків у навчально-виховних закладах.
10. Яка послідовність спеціального розслідування нещасних випадків у навчально-виховних закладах?
11. Які нещасні випадки невиробничого характеру підлягають розслідуванню?
12. Викладіть порядок розслідування нещасних випадків невиробничого характеру.
13. Які форми звітності про травматизм та стан охорони праці діють в Україні?
14. Розкрийте сутність "Єдиної державної системи показників обліку умов і безпеки праці".



## **Розділ 6. Стимулювання охорони праці та відповідальність за її порушення**

### **Форми і методи стимулювання охорони праці**

Однією з ефективних форм поліпшення умов праці і профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань є стимулювання охорони праці. На державному рівні стимулювання охорони праці регулюється у законодавчому порядку. Так Закон України “Про охорону праці” присвячує стимулюванню охорони праці окремий (четвертий) розділ. Закон “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності” встановлює, що при розрахунку страхового внеску для конкретного підприємства за умови досягнення ним належного стану охорони праці, зниження рівня або відсутності травматизму і професійних захворювань внаслідок здійснення відповідних профілактичних заходів, підприємству може бути встановлено знижку страхового внеску. І навпаки, за високий рівень травматизму і професійної захворюваності та неналежний стан охорони праці Фонд встановлює надбавку до розміру страхового внеску.

За порушення законодавства про охорону праці, невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці як підприємство, так і окремі його посадові особи можуть притягатися до сплати штрафу. Якщо на підприємство протягом календарного року накладався штраф за порушення законодавства про охорону праці, воно втрачає право на знижку страхового тарифу.

Згідно із Законом “Про охорону праці” (ст. 26) роботодавець зобов’язаний відшкодувати збитки, завдані порушенням вимог охорони праці іншим юридичним та фізичним особам. Роботодавець також відшкодовує витрати на проведення робіт з рятування потерпілих під час аварії та ліквідації її наслідків, на розслідування та проведення експертизи

причин аварії, нещасного випадку або професійного захворювання, на складання санітарно-гігієнічної характеристики умов праці осіб, які проходять обстеження щодо наявності професійного захворювання, а також інші витрати, передбачені законодавством.

У разі систематичних порушень нормативних актів про охорону праці, внаслідок чого зростає ризик настання нещасних випадків, аварій і професійних захворювань, підприємство у будь-який час поточного року за рішенням відповідного робочого органу виконавчої дирекції Фонду соціального страхування від нещасних випадків може бути віднесено до більш високого класу професійного ризику виробництва порівняно з тим видом екологічної діяльності, до якого підприємство належить.

Таким чином, штрафні санкції, збільшення страхових внесків або віднесення виробництва до більш високого класу професійного ризику у разі незадовільної роботи з охорони праці та наявності фактів травмування і профзахворювань працівників, відшкодування втрат на ліквідацію аварій та розслідування нещасних випадків сьогодні досить значні і ставлять перед роботодавцем дилему: зазнавати величезних збитків, які в певній ситуації спроможні призвести до повного банкрутства, не займаючись як слід охороною праці, чи своєчасно вклавши необхідні кошти у профілактичні заходи, зберегти при цьому життя та здоров'я працівників, власні прибутки та не вступати у конфлікти з вимогами законодавчих і нормативно-правових актів.

До стимулювання охорони праці, крім економічних важелів щодо роботодавця, належать і суто заохочувальні, які застосовуються для безпечного ведення робіт окремими працівниками. Ці види заохочень за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення безпеки та покращання умов праці повинні визначатися колективним договором (угодою).

Економічний механізм управління охороною праці повинен передбачати систему заохочень для тих працівників, які дотримуються

вимог охорони праці, не допускають порушень правил та норм особистої безпеки, беруть активну і творчу участь у здійсненні заходів щодо підвищення рівня охорони праці на підприємстві. Колективний договір (угода) повинен закріплювати різного роду моральні і матеріальні заохочення працівників: підвищення оплати праці, премії (в тому числі спеціальні заохочувальні премії за досягнення високого рівня охорони праці), винагороди за винахідництво та раціоналізаторські пропозиції щодо покращення умов та безпеки праці.

Велике стимулююче значення має преміювання робітників бригад, дільниць, цехів за тривалу роботу без порушень правил охорони праці, без травм і аварій. У випадку наявності небезпечних та шкідливих виробничих чинників на робочих місцях, що постійно загрожують здоров'ю працівників, доцільно виплачувати надбавку до заробітної плати за підвищену обережність. Крім матеріального заохочення, велике значення має також і моральне стимулювання, яке успішно в свій час використовувалося в нашій країні. Форми морального стимулювання можуть бути найрізноманітнішими: від оголошення подяки не тільки у наказі, а й привселюдно на загальних зборах колективу до організації вечорів відпочинку, пікніків для колективів, що досягли найкращих результатів з охорони праці.

Водночас неприпустимо застосовувати на роботах з підвищеною небезпекою підрядну та акордну оплату праці, оскільки в даному випадку підвищення продуктивності праці може йти на шкоду безпеці.

Вимоги європейських норм і стандартів в галузі безпеки праці передбачають рішення таких першочергових задач, як: забезпечення безпечних умов праці, попередження виробничих травм і захворювань, гарантія безпеки продукції та послуг. Відповідати вимогам цих норм і стандартів – означає у всіх виробничих процесах вирішувати питання, пов'язані з охороною та гігієною праці, навколишнім середовищем.

Питання використання економічних важелів та принципів стимулювання мають при цьому вирішальне значення.

Так, у відомому в нашій країні спільному підприємстві ЗАТ “ОТІС” діє міжнародна система управління охороною праці і охороною навколишнього середовища (ОПіОНС). Вона передбачає створення суворої звітності персоналу на кожному рівні з метою постійного контролю ходу виконання запланованих заходів з ОПіОНС. Система включає такі компоненти:

- облік виконання всіма працівниками від робітника до керівників підприємства, покладених на них обов’язків і доручених їм заходів;

- облік виконання всіма робітниками вимог, правил, норм і регламентів у відсоткових балах FPA (Fatality prevention audit), які адекватні безпеці людини на виробництві, вважається, що нижче рівня 70% працювати дуже небезпечно, рівень вище 80 % - це прийнятий показник безпеки праці;

- облік показників в області охорони праці в якому компонентна програма підприємства “Оплата по показниках”;

- заохочення за відмінні показники;

- покарання (у тому числі і матеріальне) за порушення вимог безпеки.

Таким чином, як показує вітчизняний та закордонний досвід, уміле використання різних форм стимулювання охорони праці – ефективний засіб забезпечення продуктивних, безпечних і нешкідливих умов праці.

### **Дисциплінарна відповідальність за порушення законодавства про охорону праці**

Розділ VIII Закону України “Про охорону праці” присвячений відповідальності за порушення законодавства про охорону праці . Згідно зі ст. 44 Закону про порушення законів та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод у діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці, а також представників

**профспілок, їх організацій та об'єднань винні притягаються до дисциплінарної, адміністративної, матеріальної, кримінальної відповідальності згідно із Законом.**

Дисциплінарна відповідальність працівників за порушення трудової дисципліни, за невиконання або неналежне виконання трудових обов'язків, у тому числі в галузі охорони праці, полягає в тому, що накладене на робітника дисциплінарне покарання вимушено тягне за собою невідгідні для нього наслідки.

Виконувати вимоги охорони праці, виробничої безпеки і виробничої санітарії та гігієни праці зобов'язують працівника КЗпП (ст. 139,159), Закон України “Про охорону праці” (ст. 14), правила внутрішнього трудового розпорядку підприємства, норми колективних договорів (угод), інші нормативно-правові акти. Відповідні умови можуть бути внесені і в контракти, які заключаються з працівниками.

Приводом для притягнення до дисциплінарної відповідальності робітників є порушення законодавчих і інших нормативно-правових актів про охорону праці та їх дії, спрямовані на створення перешкод для виконання посадовими особами, органами державного нагляду за охороною праці їх повноважень. Перелік основних повноважень посадових осіб цих органів наведено у ст.39 Закону України “Про охорону праці”.

Створення робітниками перешкод для діяльності представників професійних спілок, спрямованої на виконання своїх повноважень, передбачених КЗпП України (ст. 244) і Законом України “Про охорону праці” (ст.41), є приводом для притягнення винних робітників до дисциплінарної відповідальності. Ст.147 КЗпП встановлені такі дисциплінарні стягнення: догана та звільнення з роботи. Законодавством, уставами і положеннями про дисципліну, які діють у деяких галузях економічної діяльності (транспорт, хімічна промисловість, гірничодобувна промисловість тощо), можуть бути передбачені для окремих категорій працівників і інші дисциплінарні стягнення.

Накладати дисциплінарні стягнення на працівників може орган, який має право прийняття на роботу цього працівника (обрання, призначення на посаду, затвердження на посаді) ,а також вищі виконавчі органи. Дисциплінарне стягнення на робітника за порушення законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці, створення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці і представників професійних спілок може бути накладено за ініціативою органів, які здійснюють державний і громадський контроль за охороною праці (органи державного нагляду за охороною праці, професійні спілки, спеціалісти служби охорони праці підприємств, уповноважені найманими працівниками особи з питань охорони праці, комісія з питань охорони праці підприємств відповідно до їх повноважень).

Так, фахівці служби охорони праці на підприємстві мають право вимагати від посадових осіб усунення від роботи працівників, які не пройшли медичного огляду, навчання, інструктажу, перевірки знань з охорони праці, не мають допуску до відповідних робіт або порушують нормативно-правові акти про охорону праці.

Профспілковий орган, який підписав колективний договір, має право вимагати від роботодавця чи уповноваженого ним органу розірвання трудового договору (угоди) з керівником підрозділу або усунення його з посади, якщо від порушує законодавство про працю або охорону праці.

**Дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням провини, але не пізніше одного місяця від дня його виявлення, не рахуючи часу вивільнення робітника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці. Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців від дня здійснення провини (ст. 148 КЗпП України).**

Перед тим, як накласти дисциплінарне стягнення, роботодавець або уповноважений ним орган повинен отримати від працівника, що допустив провину, письмового пояснення. У випадку, коли працівник не представив пояснення в установлений термін, дисциплінарне стягнення може бути накладене на основі тих матеріалів, що є у роботодавця.

У випадку, коли працівник відмовляється надати пояснення, про це повинен бути складений акт за підписами посадової особи і працівників підприємства, які були свідками цієї відмови.

За кожне порушення може бути застосовано лише одне дисциплінарне стягнення. При виборі виду дисциплінарного стягнення враховується ступінь тяжкості провини та заподіяна шкода, обставини, за яких здійснена провина, минула робота працівника тощо. Стягнення оголошується у наказі та повідомляється працівнику під розпис.

### **Адміністративна відповідальність за порушення законодавства про охорону праці**

Адміністративна відповідальність настає за будь-які посягання на загальні умови праці:

Ст.44 Закону України “Про охорону праці” є загальною нормою, вона не встановлює безпосередньо конкретних санкцій за те чи інше адміністративне порушення, а відсилає до адміністративного законодавства, обмежуючись визначенням двох основних груп порушень, за які може наступити така міра відповідальності, як адміністративне стягнення.

До інших відносять:  
порушення законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці;  
створення перешкод для діяльності посадових осіб органів державного нагляду і представників професійних спілок.

Адміністративній відповідальності підлягають особи, які досягли на час здійснення адміністративного правопорушення шістнадцятирічного віку.

На даний час діючими законодавчими актами щодо адміністративних порушень є Кодекс України про адміністративні правопорушення і Закон України “Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення”, підписаний Президентом України 05.00.2001 р. №2342-III.

Відповідно до ст.41 Кодексу України про адміністративні правопорушення порушення вимог законодавчих і інших нормативно-правових актів з охорони праці тягне за собою адміністративну відповідальність у вигляді накладання штрафу на працівників, зокрема, посадових осіб підприємств, установ, організацій, а також громадян – власників підприємств чи уповноважених ними осіб.

Окрему групу складають протиправні (ненавмисні або необережні) дії або бездіяльність, спрямовані на утворення перешкод для діяльності посадових осіб державного нагляду і представників професійних спілок. До них відносяться: ухилення осіб, які представляють роботодавця або уповноважені ним органи, профспілки, інші уповноважені трудовим колективом органи, представників від участі у переговорах з укладання, зміни або поповнення колективного договору (угоди); навмисне порушення встановленого законодавством терміну початку таких переговорів або незабезпечення роботи комісії з представниками сторін або примирливих комісій у зазначений сторонами переговорів термін (ст.411 Кодексу України про адміністративні правопорушення); порушення або невиконання вказаними особами колективного договору, угоди (ст. 412 Кодексу); непредставлення таким особам інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод (стаття 413 Кодексу).



Адміністративне стягнення накладається посадовими особами органів державного нагляду за охороною праці постановами по справах про адміністративне стягнення на основі складених ними протоколів про адміністративне правопорушення.

Згідно із ст.43 Закону України “Про охорону праці” за порушення законодавства про охорону праці, невиконання розпоряджень посадових осіб органів державного нагляду за охороною праці юридичні та фізичні особи, які відповідно до законодавства використовують найману працю, притягаються органами державного нагляду за охороною праці до сплати штрафу у порядку, встановленому законом.

**Максимальний розмір штрафу не може перевищувати п’яти відсотків місячного фонду заробітної плати юридичної чи фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.**

**Несплата** юридичними чи фізичними особами, які використовують найману працю, **штрафу тягне за собою нарахування на суму штрафу пені у розмірі двох відсотків за кожний день** прострочення.

Застосування штрафних санкцій до посадових осіб і працівників за порушення законів та інших нормативно-правових актів з охорони праці здійснюється відповідно до Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Згідно із ст.23 Кодексу і Закону України “Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення” від імені органів спеціально уповноваженого органу виконавчої влади у галузі охорони праці розглядати справи про адміністративні стягнення мають право:

1) за порушення законодавчих та інших нормативно-правових актів про охорону праці щодо безпечного ведення робіт у галузях промисловості та на об’єктах, підконтрольних органам спеціального уповноваженого органу виконавчої влади у галузі охорони праці, а також невиконання законних вимог органів спеціального уповноваженого органу виконавчої влади у галузі охорони праці:

- **державні інспектори – штраф до чотирьох** неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;

- **головні державні інспектори, начальники інспекцій Держнаглядохоронпраці та їх заступники – штраф до шести** неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;

- **начальники управління і відділів Держнаглядохоронпраці та їх заступники – штраф до восьми** неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;

- **керівник Держнаглядохоронпраці та його заступники – штраф до десяти** неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

2) за порушення законодавства про надра, нормативно-правових актів про зберігання, використання та облік видобутих матеріалів у галузях промисловості та на об'єктах, підконтрольних органам Держнаглядохоронпраці, а також невиконання законних вимог органів Держнаглядохоронпраці:

- **державні інспектори – штраф до шести** неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;

- **головні державні інспектори, начальники інспекцій Держнаглядохоронпраці та їх заступники – штраф до дев'яти** неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;

- **начальники управління і відділів Держнаглядохоронпраці та їх заступники – штраф до дванадцяти** неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;

- **керівник Держнаглядохоронпраці та його заступники – штраф до чотирнадцяти** неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Крім представників Держнаглядохоронпраці адміністративні стягнення накладають посадові особи органів державного пожежного нагляду.

Згідно із ст.175 Кодексу України про адміністративні правопорушення “Порушення встановлених законодавством вимог пожежної безпеки, а

також використання пожежної техніки та засобів пожежегасіння не за призначенням тягне за собою попередження або накладання штрафу на громадян від 0,5 до семи неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб – від двох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян”.

Такі самі адміністративні стягнення передбачаються згідно із ст.188-8 Кодексу за невиконання приписів та постанов посадових осіб органів державного пожежного нагляду.

Особи, на яких накладено штраф, вносять його в касу підприємства за місцем роботи.

Рішення про стягнення штрафу може бути оскаржено у місячний строк у судовому порядку.

Кошти від застосування штрафних санкцій до юридичних чи фізичних осіб, які використовують найману працю, посадових осіб і працівників зараховується до Державного бюджету України.

### **Матеріальна відповідальність за порушення законодавства про охорону праці**

Матеріальна відповідальність робітників і службовців регламентується статтями 130-138 КЗпП та іншими нормативно-правовими актами, які стосуються цієї відповідальності у трудових відносинах.

Загальними підставами накладання матеріальної відповідальності є :

- наявність прямої дійсної шкоди;
- вина працівника (у формі наміру чи необережності);
- протиправні дії (бездіяльність) працівника;
- наявність причинного зв'язку між винуватим та протиправними діями (бездіяльністю) працівника і заподіяною шкодою.

На працівника може бути накладено відповідальність **лише при наявності всіх вищеперелічених умов**; відсутність хоча б однієї з них виключає матеріальну відповідальність працівника.

Притягнення працівника до кримінальної, адміністративної чи дисциплінарної відповідальності за дії, якими нанесено шкоду, не звільняє його від матеріальної відповідальності.

Законодавство передбачає різні види матеріальної відповідальності залежно від того, присутні чи ні в діях працівника, яким порушено правила охорони праці, ознаки кримінального злочину. При наявності в його діях ознак злочину на працівника може бути згідно з п.3 ст.134 КЗпП України накладена повна матеріальної відповідальності, а при відсутності таких ознак – на працівника накладається обмежена відповідальність у межах його середнього заробітку.

У той же час згідно із ст.16 Кримінального кодексу України і ст. 444 та 445 Цивільного Кодексу України працівник звільняється як від кримінальної, так і від матеріальної відповідальності, якщо йому нанесена шкода у стані крайньої необхідності або в стані необхідної оборони.

Таким чином, раніше визначення виду і меж матеріальної відповідальності необхідно встановити наявності чи відсутності у діях працівника, якими заподіяна шкода, ознаки кримінального злочину або визначити, що він діяв у стані крайньої необхідності або необхідної оборони. Особливі правила накладання матеріальної відповідальності передбачає ст.450 Цивільного Кодексу України, якщо шкода заподіяна джерелом підвищеної небезпеки – організаціями і громадянами, діяльність яких пов'язана з транспортними засобами, механізмами, промисловими підприємствами, будівництвом тощо. Вказані особи несуть відповідальність в усіх випадках, якщо не доведуть, що шкода виникла внаслідок нездоланної сили або умислу потерпілого.

Таким чином, власник джерела підвищеної небезпеки несе матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну цим джерелом,

незалежно від наявності провини, якщо не доведе, що шкода заподіяна внаслідок нездоланної сили або умислу потерпілого. А працівник цього підприємства (джерела підвищеної небезпеки) несе матеріальну відповідальність на основі ст.130-137 КЗпП лише при наявності вини в діях працівника, який заподіяв шкоду роботодавцю, у порядку регресу. До шкоди у зв'язку з порушенням законодавства про охорону праці відноситься шкода, заподіяна:

- знищенням майна, обладнання, будівель роботодавця внаслідок вибуху, пожежі, руйнування;
- ушкодження матеріалів, напівфабрикатів, готових виробів, устаткування ;
- виплати сум страхувальникам у зв'язку з пошкодженням або знищенням застрахованого майна;
- виплатами штрафних санкцій по договорах поставки за порушення строків поставок;
- оплатою праці експертних комісій, установ, призначених слідством та судовими органами, при проведенні розслідування кримінальної справи і його розгляду в судах, а також інші збитки.

Суттєве значення має загальний обсяг і розмір заподіяної шкоди у зв'язку з порушенням вимог охорони праці. Ця шкода може складатися із сум, виплачених потерпілому на часткову компенсацію втраченого заробітку, одноразової допомоги, додаткових затрат на лікування, протезування тощо, якщо потерпілий залишився в живих; а також сум, витрачених на поховання у випадку смерті потерпілого та на одноразову допомогу сім'ї і особам, які перебували на його утриманні.

Повна матеріальна відповідальність працівника передбачена ст.134 КЗпП у випадках заподіяння шкоди у нетверезому стані, при навмисному знищенні матеріалів, виробів, інструментів, вимірювальних приладів, спецодягу й інших предметів, виданих працівнику користування, якщо шкода заподіяна не при виконанні ним своїх трудових обов'язків.

Ст.188 КЗпП встановлює, що трудовий договір, як правило, укладається з особами, які досягли шістнадцяти років, а у виняткових випадках можуть прийматися на роботу особи, які досягли п'ятнадцяти, а учні загальноосвітніх шкіл і професійно-технічних закладів для виконання легкої роботи у вільний від навчання час – чотирнадцяти років, відповідно згоди одного з батьків або особи, яка їх замінює.

Діюче трудове законодавство не передбачає будь-яких винятків у питанні щодо накладання на них матеріальної відповідальності за шкоду, яку вони спричинили під час виконання трудових обов'язків, у тому числі і внаслідок порушення правил охорони праці.

Таким чином, вказані неповнолітні особи є повноправною стороною трудового договору і повинні нести майнову відповідальність за шкоду, яка виникла з їх провини, нарівні з усіма працівниками і службовцями, тобто без залучення до процесу компенсації шкоди їх батьків (опікунів) або осіб, які їх замінюють.

Законодавство передбачає певний порядок, засоби і термін компенсації матеріальної шкоди.

Ст.130 КЗпП України встановлює, що особа, яка спричинила шкоду підприємству при виконанні трудових обов'язків, може добровільно компенсувати шкоду шляхом передачі рівноцінного майна або виправити ушкоджене майно при згоді на це роботодавця.

У випадку, якщо працівник добровільно не бажає компенсувати шкоду, сума збитків у розмірі, що не перевищує середній місячний заробіток працівника, утримується з його заробітної плати за розпорядженням роботодавця або уповноваженого ним органу, виданому **не пізніше двох тижнів** з дня виявлення шкоди, з обов'язковим оповіщенням про це працівника.

Таке розпорядження може виконуватися **не раніше ніж за сім днів** із дня сповіщення працівника.

В інших випадках, а також у разі незгоди працівника на утримання сум розпорядження роботодавцем покриття шкоди виконується шляхом подання роботодавцем **позову** до районного (місцевого) суду **протягом одного року** з дня виявлення шкоди.

У разі утримання суми із заробітної плати без згоди працівника останній має право **у тримісячний термін** звернутися до комісії з трудових суперечок з вимогою щодо повернення утриманих сум. Якщо працівник не погодиться з рішенням комісії, він має право **в десятиденний термін** звернутися з позовом до суду (згідно із ст.228 КЗпП України).

### **Кримінальна відповідальність за порушення законодавства про охорону праці**

Кримінальна відповідальність за порушення законодавства про охорону праці передбачена **ст. 271-275 Кримінального Кодексу України**, що об'єднані в розділ Х “Злочини проти безпеки виробництва”.

Кримінальна відповідальність настає за порушення службовими особами вимог законодавства та інших нормативно-правових актів про охорону праці, якщо це порушення створило небезпеку для життя або здоров'я громадян.

Поняття “порушення вимог законодавства та інших нормативно-правових актів про охорону праці” охоплює як невиконання законодавчих актів, так і правил, норм, регламентів, положень, стандартів, інструкцій та інших документів, розроблених і прийнятих відповідно до Закону України “Про охорону праці” та КЗпП України і обов’язкових для виконання.

Якщо службовою особою підприємства, установи, організації або громадянином – суб’єктом підприємницької діяльності порушені вимоги законодавства та інші нормативно-правові акти про охорону праці і це порушення заподіяло шкоду здоров’ю потерпілого, - це (згідно із **ст. 271** “Порушення вимог законодавства про охорону праці”) карається штрафом

до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на той самий строк.

Друга частина цієї статті передбачає за ті самі діяння, якщо вони спричинили загибель людей або інші тяжкі наслідки, - покарання виправними роботами на строк до двох років або обмеженням волі на строк до п'яти років, або позбавлення волі на строк до семи років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до двох років або без такого.

“Порушення правил безпеки під час виконання робіт з підвищеною небезпекою” (ст. 272) на виробництві або будь-якому підприємстві особою, яка зобов'язана їх дотримуватися, передбачає:

- якщо це порушення створило загрозу загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяло шкоду здоров'ю потерпілого, - покарання штрафом до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого;

- те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей або інші тяжкі наслідки, - покарання обмеженням волі на строк до п'яти років або позбавленням волі на строк до восьми років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до двох років.

“Порушення правил безпеки на вибухонебезпечних підприємствах або у вибухонебезпечних цехах” (ст.273) особою, яка зобов'язана їх дотримуватися, карається залежно від тяжкості наслідків (створення загрози загибелі людей чи настання інших тяжких наслідків або заподіяння шкоди здоров'ю потерпілому чи загибель людей) виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до п'яти років, або



позбавленням волі на строк до десяти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого.

“Порушення правил ядерної або радіаційної безпеки” (ст.274) особою, яка зобов’язана їх дотримуватися залежно від тяжкості наслідків карається обмеженням волі на строк до чотирьох років, або позбавленням волі до дванадцяти років з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

**Ст. 275** “Порушення правил, що стосуються безпечного використання промислової продукції або безпечної експлуатації будівель і споруд”:

Порушення під час розробки, конструювання, виготовлення чи зберігання промислової продукції правил, що стосуються безпечного її використання, а також порушення під час проектування чи будівництва правил, що стосуються безпечної експлуатації будівель і споруд, особою, яка зобов’язана дотримуватися таких правил, залежно від тяжкості наслідків цих порушень карається штрафом до п’ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян; або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до п’яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до двох років або без такого, або позбавленням волі на строк від двох до п’яти років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років.

Кримінальна відповідальність за порушення встановлених законодавством вимог пожежної безпеки передбачена ст.250. Згідно з частиною 1 цієї статті порушення встановлених законодавством вимог пожежної безпеки, якщо воно спричинило виникнення пожежі, котра заподіяла шкоди здоров’ю людей або майнову шкоду у великому розмірі, карається штрафом від п’ятдесяти до ста двадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, або виправними роботами на строк до двох років, або обмеженням волі на строк до трьох років.

Друга частина цієї статті передбачає за те саме діяння, якщо воно спричинило загибель людей, майнову шкоду в особливо великому розмірі або інші тяжкі наслідки, покарання у вигляді позбавлення волі на строк від трьох до восьми років.

Згідно з Кримінальним кодексом притягаються до кримінальної відповідальності особи, які досягли 16-річного віку, незалежно від обсягу виконуваних трудових обов'язків (робітники і посадові особи).

В усіх випадках притягнення до кримінальної відповідальності осіб згідно із ст. 271-275 Кримінального кодексу України необхідно встановити коло службових обов'язків кожної з цих осіб, тобто, чи дійсно ними не виконувалися ці обов'язки і визначити наявність провини спричиненими (бездіяльністю) і негативними наслідками.

#### **Запитання для самоконтролю.**

1. Назвіть форми і методи стимулювання охорони праці.
2. У чому полягає дисциплінарна відповідальність працівників за порушення вимог охорони праці?
3. Викладіть порядок застосування дисциплінарного стягнення.
4. Коли настає адміністративна відповідальність за порушення охорони праці?
5. Які розміри штрафів застосовуються при адміністративних правопорушеннях охорони праці?
6. Визначіть загальні підстави для накладання матеріальної відповідальності за порушення вимог охорони праці.
7. Назвіть види матеріальної відповідальності.
8. Як компенсується особою, яка спричинила шкоду підприємству, сума збитків?
9. Які існують види кримінальної відповідальності за порушення законодавства про охорону праці?

## Список літератури

1. Конституція України, прийнята Верховною Радою 28.06.1996р.- К., 1997-80с.
2. Закон України “Про охорону праці” від 21.11.2002р. №229-IV.
3. Закон України “Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні порушення” від 05.04.2001р. №2342 –III.
4. Закон України “Про страхові тарифи на загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності” від 22.02.2001р. №2272-III.
5. Закон України “Про внесення змін до Закону України “Про страхові тарифи на загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності” від 03.04.2003р. №660- IV.
6. Закон України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності” від 23.09.1999р. №1105-X IV.
7. Закон України “Про пожежну безпеку” Пожежна безпека. Нормативні акти та інші документи. Т.1.- К., 1997.
8. Закон України “Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення” від 24.02.1994р. №4004- XII.
9. Зеркалов Д.В. Основи охорони праці: Навч. пос. Ч.І. Законодавство. – К., Знання, 1999. – 95 с.
- 10.Зеркалов Д.В. Основи охорони праці: Навч. пос. – К.: Науковий світ, 2000. – 278 с.
- 11.Иванов В.Н. и др. Охрана труда на предприятии. – Харьков.: Центр “Консульт”, 2003. - 238с.
- 12.Основи охорони праці: Підручник/ За ред. К.Н.Ткачука, М.О.Халімовського. –К.: Основа, 2003. – 472с.

- 13.ДНАОП 0.00-4.01-03. Положення про Державний комітет України з нагляду за охороною праці.
- 14.ДНАОП 0.00-4.02-92. Положення про порядок прийняття в експлуатацію закінчених будівництвом об'єктів державного замовлення.
- 15.ДНАОП 0.00-4.03-01. Положення про порядок розслідування та ведення обліку нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві.
- 16.ДНАОП 0.00-4.09-93. Типове положення про комісію з питань охорони праці підприємства.
- 17.ДНАОП 0.00-4.11-93. Типове положення про роботу уповноважених трудових колективів з питань охорони праці.
- 18.ДНАОП 0.00-4.12-99. Типове положення про навчання з питань охорони праці.
- 19.ДНАОП 0.00-4.15-98. Положення про розробку інструкцій з охорони праці.
- 20.ДНАОП 0.00-4.21-93. Типове положення про службу охорони праці.
- 21.ДНАОП 0.00-4.22-98. Типове положення про експертно-технічний центр Держнаглядохоронпраці України.
- 22.ДНАОП 0.00-4.26-96. Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту.
- 23.ДНАОП 0.00-8.02-03.Перелік робіт з підвищеною небезпекою.
- 24.ДНАОП 0.00-8.03-93.Порядок опрацювання та затвердження власником нормативних актів про охорону праці, що діють на підприємстві.
- 25.ДНАОП 0.00-8.05-94.Єдина державна система показників обліку умов та безпеки праці.
- 26.ДНАОП 0.01-1.01-95. Правила пожежної безпеки в Україні.
- 27.ДНАОП 0.03-8.06-94.Перелік робіт, де є потреба у професійному доборі.

- 28.ДНАОП 0.03-8.07-94. Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх.
- 29.ДНАОП 0.03-8.08-93.Перелік важких робіт і робіт з шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок.
- 30.Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р. (із змінами та доповненнями).- К., 1972.
- 31.Кримінальний Кодекс України від 05.05.2001р. №2341-III.- К., 2002.
- 32.ДСТУ2293-99. Охорона праці. Терміни та визначення основних понять.
- 33.Порядок розслідування та обліку нещасних випадків невиробничого характеру, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 22.03.2001р., №270.
- 34.Положення про порядок розслідування нещасних випадків, що сталися під час навчально-виховного процесу в навчальних закладах, затверджене наказом Міністерства освіти і науки України від 31.03.2001р., №616.
- 35.Концепція управління охороною праці, затверджена наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 22.10.2001р., №432.
- 36.Основні засади державної політики у сфері безпечної життєдіяльності населення до 2011 року (проект) // Безпека життєдіяльності . – 2003. - №7. – С.5-9.
- 37.Спільні рекомендації державних органів і профспілок щодо змісту розділу “Охорона праці” у колективному договорі (угоді, трудовому договорі). Законодавство України про охорону праці. Т.1 - С.239 – 250. –К.: Основа, 1995.

## ЗМІСТ

ВСТУП .....	3
Розділ 1. Законодавча та нормативна база охорони праці.....	5
1.1. Законодавчі акти з охорони праці .....	5
1.2. Закон України про охорону праці .....	9
1.3. Міжнародне співробітництво в галузі охорони праці.....	13
1.4. Нормативно-правові акти з охорони праці.....	15
1.5. Державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.....	23
Розділ 2. Державні гарантії умов та охорони праці.....	32
2.1. Гарантії при укладанні трудової угоди (договору) та під час роботи.....	32
2.2. Пільги та компенсації за несприятливі умови праці.....	35
2.3. Охорона праці пільгових категорій працівників.....	39
2.4. Забезпечення спецодягом та засобами індивідуального захисту.....	46
2.5. Відшкодування шкоди, заподіяної працівнику на виробництві.....	52
Розділ 3. Управління та нагляд за охороною праці і її організація на виробництві.....	60
3.1. Система державного управління охороною праці.....	60
3.2. Органи державного управління охороною праці.....	68
3.3. Державний нагляд і громадський контроль за охороною праці.....	74
3.4. Вимоги охорони праці при проектуванні, будівництві та реконструкції підприємств і засобів виробництва.....	81
3.5. Організація охорони праці на виробництві. Служба охорони праці.....	87
3.6. Комісія з питань охорони праці підприємства.....	94
3.7. Регулювання охорони праці в колективному договорі (угоді). Планування та фінансування охорони праці.....	97
Розділ 4. Навчання з питань охорони праці.....	102
4.1. Система безперервного навчання з питань охорони праці в Україні .....	102
4.2. Навчання з питань охорони праці на виробництві .....	104
4.3. Вивчення питань охорони праці в закладах освіти.....	108
4.4. Інструктажі з питань охорони праці.....	110
4.5. Стажування та допуск працівників до роботи .....	118

Розділ 5.	Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань та аварій .....	121
5.1.	Нормативно-правові акти щодо розслідування ушкоджень здоров'я людини та аварій.....	121
5.2.	Розслідування та облік нещасних випадків, профзахворювань і аварій на виробництві.....	123
5.2.1.	Розслідування та облік нещасних випадків.....	123
5.2.2.	Розслідування та облік професійних захворювань і отруєнь.....	133
5.2.3.	Розслідування та облік аварій .....	137
5.3.	Розслідування та облік нещасних випадків в навчально-виховних закладах.....	141
5.4.	Розслідування та облік нещасних випадків невиробничого характеру .....	150
5.5.	Звітність про травматизм та стан охорони праці .....	155
Розділ 6.	Стимулювання охорони праці та відповідальність за її порушення .....	161
6.1.	Форми і методи стимулювання охорони праці .....	161
6.2.	Дисциплінарна відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.....	164
6.3.	Адміністративна відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.....	167
6.4.	Матеріальна відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.....	171
6.5.	Кримінальна відповідальність за порушення законодавства про охорону праці.....	175
	Список літератури .....	179

**Навчальне видання**

Шевченко Володимир Іванович

**ПРАВОВІ ПИТАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

Навчальний посібник

Відповідальний за випуск Б.М.Коржик

Редактор С.Д.Сусло

Коректор З.І.Зайцева

План 2004, поз. 5

---

Підп до друку 16.11.04	Формат 60 x 81 1/16	
Папір офісний	Друк на ризографі	
Умовн.-друк.арк 8	Обл.-вид.арк. 8,5	
Тираж 500 прим.	Замовл № _____	Ціна договірна

---

61002, Харків, ХНАМГ, вул. Революції, 12

---

Сектор оперативної поліграфії ІОЦ ХНАМГ  
61002, Харків, вул. Революції, 12